PENGARUH *SELF EFFICACY* TERHADAP *WORK ENGAGEMENT* PADA GURU DI SMAN 2 KOTA BIMA

SKRIPSI

Oleh :

Dewi Laili Amalya

200401110207

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA

MALIK IBRAHIM MALANG

2024

HALAMAN JUDUL

PENGARUH *SELF EFFICACY* TERHADAP *WORK ENGAGEMENT* PADA GURU DI SMAN 2 KOTA BIMA

SKRIPSI

Diajukan Kepada

Dekan Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Untuk Memenuhi Persyaratan Meperoleh Gelar Sarjana Psikologi (S.Psi)

Oleh

Dewi Laili Amalya

NIM. 200401110207

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG

2024

HALAMAN PERSETUJUAN

PENGARUH *SELF EFFICACY* TERHADAP *WORK ENGAGEMENT* PADA GURU DI SMAN 2 KOTA BIMA

SKRIPSI

Oleh :

Dewi Laili Amalya
200401110207

Telah disetujui oleh :

Dosen Pembimbing 1	Dosen Pembimbing 2
Muhammad Arif Furqon, M.Psi	**Agus Iqbal Hawabi, M.Psi**
NIP. 199006142023211023	**NIP. 198806012019031009**

Malang, 07 Februari 2024

Mengetahui,

Ketua Program Studi

Yusuf Ratu Agung, M.A

NIP. 1980102020150310

HALAMAN PENGESAHAN

PENGARUH *SELF EFFICACY* TERHADAP *WORK ENGAGEMENT* PADA GURU DI SMAN 2 KOTA BIMA

SKRIPSI

oleh

Dewi Laili Amalya
NIM. 200401110207

Telah diujikan dan dinyatakan LULUS oleh Dewan Penguji Skripsi dalam Majlis Sidang Skripsi pada tanggal 15 Maret 2024

DEWAN PENGUJI SKRIPSI

Dosen Pembimbing	Tanda Tangan Persetujuan	Tanggal Persetujuan
Sekretaris Ujian **Muhammad Arif Furqon, M.Psi** **NIP. 199006142023211023**		**28-04-2-2024**
Ketua Penguji **Agus Iqbal Hawabi, M.Psi** **NIP. 198806012019031009**		**28-04-2-2024**
Penguji Utama **Dr. Hj. Endah Kurniawati, M.Psi Psikolog** **NIP.197505142000032003**		**06-05-2024**

Disahkan oleh,
Dekan,

Prof. Dr. Hj. Rifa Hidayah, M.Si., Psikolog
NIP. 197611282002122001

Kepada Yth.,
Dekan Fakultas Psikologi
UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Assalamu'alaikum wr.wb

Disampaikan dengan hormat, setelah melakukan bimbingan, arahan, dan koreksi terhadap naskah Skripsi berjudul :

PENGARUH *SELF EFFICACY* TERHADAP *WORK ENGAGEMENT* PADA GURU DI SMAN 2 KOTA BIMA

Yang ditulis oleh :

Nama : Dewi Laili Amalya
NIM : 200401110207
Program : S1 Psikologi

saya berpendapat bahwa Skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang untuk diujikan dalam Sidang Ujian Skripsi.

Wasasalamu'alaikum wr.wb.

Malang, 07 Februari 2024

Dosen Pembimbing 1,

Muhammad Arif Furqon, M.Psi

Kepada Yth.,
Dekan Fakultas Psikologi
UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Assalamu'alaikum wr.wb

Disampaikan dengan hormat, setelah melakukan bimbingan, arahan, dan koreksi terhadap naskah Skripsi berjudul :

PENGARUH *SELF EFFICACY* TERHADAP *WORK ENGAGEMENT* PADA GURU DI SMAN 2 KOTA BIMA

Yang ditulis oleh :

Nama : Dewi Laili Amalya
NIM : 200401110207
Program : S1 Psikologi

saya berpendapat bahwa Skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang untuk diujikan dalam Sidang Ujian Skripsi.

Wasasalamu'alaikum wr.wb.

Malang, 07 Februari 2024
Dosen Pembimbing 2,

Agus Iqbal Hawabi, M.Psi

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Dewi Laili Amalya

NIM : 200401110207

Fakultas : Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **"Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap *Work Engagement* Pada Guru di SMAN 2 Kota Bima"** merupakan benar-benar hasil sendiri dengan arahan dari dosen pembimbing dan belum diajukan dalam bentuk apapun kepada perguruan tinggi manapun. Sumber informasi yang berasal atau dikutip dari karya yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam Daftar Pustaka di bagian akhir skripsi ini.

Dengan ini penulis melimpahkan hak cipta dari karya tulis kepada Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Malang, 07 Februari 2024

Penulis,

Dewi Laili Amalya
200401110207

MOTTO

“Kamu hanya bisa melakukan pekerjaan luar biasa jika sungguh mencintai apa yang dikerjakan.”

(Steve Jobs)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan segala kerendahan, Skripsi ini penulis persembahkan untuk :

Teruntuk Aji dan Mamah

Teruntuk Kakak Nurul Inayah, S.Pwk

Teruntuk Adik Rahmat Aprilyadin

Terima kasih atas dukungan, motivasi, dan doa yang tak henti-hentinya selama proses perkulihan hingga proses penulisan skripsi ini. Tanpa dukungan moral dan materil serta cinta dari umi, aji, kakak, dan adek mungkin tidak akan mampu menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

KATA PENGANTAR

Puji syukur Alhamdulillah senantiasa penulis ucapkan kehadirat Allah SWT yang selalu memberikan Rahmat dan Hidayah-Nya sehingga penulis mampu menyelesaikan tesis ini. Sholawat serta salam senantiasa penulis haturkan kehadirat Nabi Muhammad SAW, yang senantiasa kita nantikan syafa'atnya kelak dihari akhir.

Karya ini tidak akan pernah ada tanpa bantuan dari berbagai pihak yang telah terlibat. Untuk itu dengan segala kerendahan hati, peneliti mengucapkan rasa terimakasih yang setinggi-tingginya kepada :

1. Prof. Dr. H. M. Zainuddin, M.A, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Ibu Prof. Dr. Rifa Hidayah, M.Si, selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Yusuf Ratu Agung, M. A selaku Ketua Program Studi Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Dr. Hj. Rofiqah, M.Pd selaku dosen wali akademik yang selalu meberikan dukungan, nasehat, bimbingan serta arahan dalam segala aktivitas akademik di Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
5. Muhammad Arif Furqon, M.Psi selaku dosen pembimbing pertama skripsi yang telah memberikan dukungan, arahan, motivasi dan ilmu dalam proses penulisan skripsi ini hingga akhir.

6. Agus Iqbal Hawabi, M.Psi selaku dosen pembimbing kedua skripsi yang telah memberikan dukungan, arahan, motivasi dan ilmu dalam proses penulisan skripsi ini hingga akhir.
7. Dewan penguji ibu Dr. Hj. Endah Kurniawati, M.Psi, Psikolog., yang telah memberikan saran dan kritik untuk kelengkapan skripsi ini.
8. Teman-teman pengajian mingguan yang sudah menemani selama perkuliahan. Terima kasih atas segala suka maupun duka yang telah kita lewatin bersama. Terima kasih sudah mewarnai hari-hari selama di malang. Sampai berjumpa di versi yang lebih baik lagi.
9. Kepada seluruh responden penelitian, terima kasih banyak atas kesempatan membantu dalam mengisi data yang dibutuhkan dalam skripsi ini.

Malang,07 Februari 2024

Peneliti

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL ..... **i**

HALAMAN PERSETUJUAN ..... **ii**

HALAMAN PENGESAHAN ..... **iii**

SURAT PERNYATAAN ..... **vi**

MOTTO ..... **vii**

HALAMAN PERSEMBAHAN ..... **viii**

KATA PENGANTAR ..... **ix**

DAFTAR ISI ..... **xi**

DAFTAR TABEL ..... **xv**

DAFTAR GAMBAR ..... **xvii**

DAFTAR LAMPIRAN ..... **xviii**

ABSTRAK ..... **xix**

ABSTRACT ..... **xx**

مستخلص البحث ..... **xxi**

BAB I **1**

PENDAHULUAN **1**

A. Latar Belakang 1
B. Identifikasi Masalah 10
C. Batasan Masalah 11
D. Rumusan Masalah 11
E. Tujuan Penelitian 11
F. Manfaat Penelitian 11
1. Manfaat teoritis 11
2. Manfaat praktis 12

BAB II 14

KAJIAN PUSTAKA 14

A. *Work Engagement* 14
1. Definisi *Work Engagement* 14
2. Aspek-Aspek *Work Engagement* 15
3. Faktor – faktor yang Mempengaruhi *Work Engagement* 17
4. *Work Engagement* Menurut Pandangan Islam 19

B. Self Efficacy 21
1. Pengertian *Self Efficacy* 21
2. Indikator *Self Efficacy* 23
3. Faktor – faktor yang Mempengatuhi *Self Efficacy* 24
4. Fungsi *self efficacy* 26
5. *Self Efficacy* Menurut Perspektif Islam 27

C. Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap *Work Engagement* pada Guru di SMAN 2 Kota Bima 29

D. Hipotesis Penelitian 33

BAB III 37

METODE PENELITIAN 37

A. Desain Penelitian 37
B. Identifikasi Variabel Penelitian 38
C. Definisi Oprasional 38

D. Populasi dan Sampel Penelitian 39
1. Populasi Penelitian 39
2. Sampel Penelitian 40
E. Metode Pengumpulan Data 41
F. Validitas dan Realibilitas 44
1. Validitas 44
2. Hasil Uji Validitas 44
3. Realibilitas 46
4. Hasil Uji Realibilitas 47
G. Metode Analisis Data 48
1. Analisis Deskriptif 48
2. Tahap Uji Asumsi 49
3. Uji Hipotesis 50
BAB IV 52
HASIL DAN PEMBAHASAN 52
A. Gambaran Subjek Penelitian 52
B. Pelaksanaan Penelitian 54
1. Waktu dan Tempat 54
2. Jumlah Subjek Penelitian 54
C. Hasil Penelitian 54
1. Tingkat Self Efficacy 54
2. Tingkat *Work Engagement* 56
3. Hasil Uji Asumsi 59
4. Analisis Regresi Sederhana 61
5. Uji Tambahan 63
1. Pengaruh Gender pada Variabel 63
2. Pengaruh Status Pekerjaan pada Variabel 64
D. Pembahasan 66
1. Tingkat *Self Efficacy* Guru SMAN 2 Kota Bima 66
2. Tingkat *Work Engagement* Guru SMAN 2 Kota Bima 69
3. Pengaruh *self efficacy* terhadap *work engagement* pada guru di SMAN 2 Kota Bima 72
BAB V 78

KESIMPULAN DAN SARAN 78

A. KESIMPULAN 78

B. SARAN 79

DAFTAR PUSTAKA 81

LAMPIRAN 90

Lampiran 1 Surat Izin Penelitian 91

Lampiran 2 Surat Pernyataan Penelitian 92

Lampiran 3 Skala Penelitian 93

Lampiran 4 Uji Validitas 95

Lampiran 5 Uji Reliabilitas 101

Lampiran 6 Kategorisasi Data 102

Lampiran 7 Hasil Uji Normalitas 103

Lampiran 8 Hasil Uji Linieritas 104

Lampiran 9 Hasil Uji Analisis Regresi Sederhana 105

Lampiran 10 hasil uji tambahan 106

Lampiran 11 Data Penelitian 109

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Populasi Guru SMAN 2 Kota Bima 40

Tabel 3.2 Blueprint Skala *Self Efficacy* Sebelum Uji Coba 42

Tabel 3.3 Blueprint Skala *Work Engagement* Sebelum Uji Coba 43

Tabel 3.4 Validitas Skala *Self Efficacy* 45

Tabel 3.5 Validitas Skala *Work Engagement* 46

Tabel 3.6 Hasil Uji Reliabilitas 47

Tabel 3.7 Rumus Kategorisasi Data 49

Tabel 4.1 Dskripsi Statistik *Self Efficacy* 55

Tabel 4.2 Kategorisasi tingkat *Self Efficacy* 55

Tabel 4.3 Faktor Pembentuk Utama Variabel *self efficacy* 56

Tabel 4.4 Deskripsi Statistik *Work Engagement* 57

Tabel 4.5 Kategorisasi Tingkat *Work Engagement* 57

Tabel 4.6 Faktor Pembentuk Utama Variabel *Work Engagement* 58

Tabel 4.7 Hasil Uji Normalitas 59

Tabel 4.8 Hasil Uji Linearitas 60

Tabel 4.9 Hasil Analisis Regresi 61

Tabel 4.10 Hasil Uji Hipotesis 62

Tabel 4.11 Hasil *r square* 63

Tabel 4.12 Pengaruh Gender pada *Work Engagement* 63

Tabel 4.13 Pengaruh Gender pada *Self Efficacy* 64

Tabel 4.14 Pengaruh Status Pekerjaan pada *Work Engagement* 64

Tabel 4.15 Pengaruh Status Pekerjaan pada *Self Efficacy* 65

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berfikir 33

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Izin Penelitian 91

Lampiran 2 Surat Pernyataan Penelitian 92

Lampiran 3 Skala Penelitian 93

Lampiran 4 Uji Validitas 95

Lampiran 5 Uji Reliabilitas 101

Lampiran 6 Kategorisasi Data 102

Lampiran 7 Hasil Uji Normalitas 103

Lampiran 8 Hasil Uji Linieritas 104

Lampiran 9 Hasil Uji Analisis Regresi Sederhana 105

Lampiran 10 hasil uji tambahan 106

Lampiran 10 Data Penelitian 109

ABSTRAK

Amalya, Dewi Laili. 200401110207. Psikologi. 2024. *Pengaruh Self Efficacy terhadap Work Engagement Pada Guru SMAN 2 Kota Bima*. Fakultas Psikologi. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Dosen Pembimbing : Muhammad Arif Furqon, M.Psi & Agus Iqbal Hawabi, M.Psi

---

Kata Kunci : *Self Efficacy, Work Engagement,* Guru

Guru sering disebut sebagai ujung tombak pendidikan karena peranannya yang sangat penting dan strategis dalam membantu peserta didik mencapai kedewasaan, kemandirian, dan kematangan. SMA Negeri 2 Kota Bima merupakan salah satu sekolah negeri yang ada di Kota Bima. Dinamika yang ditemui di lapangan menunjukkan bahwa terdapat guru yang belum dapat menyelesaikan seluruh pekerjaan dengan tepat waktu, serta belum mampu mencapai target yang telah ditentukan oleh sekolah, terdapat indikasi work engagement yang belum berkembang pada guru. Penelitian ini bertujuan untuk, 1) Menjelaskan tingkat *Self Efficacy* guru SMAN 2 Kota Bima, 2) Menjelaskan tingkat *Work Engagement* guru SMAN 2 Kota Bima, 3) Menjelaskan pengaruh *Self Efficacy* terhadap *Work Engagement* guru SMAN 2 Kota Bima.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan rancangan penelitian analisis deskriptif dan analisis regresi sederhana. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMAN 2 Kota Bima yang berjumlah 108. Instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel pada penelitian ini yaitu skala *self efficacy* yang dikemukakan oleh Bandura dalam (Sholikhah, 2021) dan skala *work engagement* adaptasi dari *Utrecht Work Engagement Scale-17* (UWES-17) yang dikembangkan oleh Schaufeli & Bakker (2004).

Hasil dari penelitian ini menunjukkan nilai R Square sebesar (0,695), maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh sebesar 69,5% variabel *self efficacy* terhadap *work engagement*, sedangkan 30,5% dipengaruhi oleh faktor lain. Adapun yang menjadi dasar pengambilan keputusan dalam analisis regresi sederhana yaitu dengan cara melihat nilai signifikasi yang menunjukkan Sig sebesar (0,000). Karena nilai signifikasinya (<0,05), maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel *self efficacy* terhadap *work engagement* pada guru SMAN 2 Kota Bima.

ABSTRACT

Amalya, Dewi Laili. 200401110207. Psychology. 2024. The Effect of Self Efficacy on the work engagement of Teachers SMAN 2 Kota Bima. Faculty of Psychology. State Islamic University of Maulana Malik Ibrahim Malang.

Supervisor : Muhammad Arif Furqon, M.Psi & Agus Iqbal Hawabi, M.Psi

Keywords: Self Efficacy, Work Engagement, Teachers

Teachers are often referred to as the spearhead of education because of their very important and strategic role in helping students achieve maturity, independence, and maturity. SMA Negeri 2 Kota Bima is one of the public schools in Kota Bima. The dynamics found in the field show that there are teachers who have not been able to complete all work on time, and have not been able to achieve the targets set by the school, there are indications of undeveloped work engagement in teachers. This study aims to, 1) Explain the level of Self Efficacy of teachers of SMAN 2 Kota Bima, 2) Explain the level of Work Engagement of teachers of SMAN 2 Kota Bima, 3) Explain the effect of Self Efficacy on Work Engagement of teachers of SMAN 2 Kota Bima.

This study used quantitative methods with descriptive analysis research design and simple regression analysis. The population in this study were all teachers of SMAN 2 Kota Bima which amounted to 108 teachers. The instrument used to measure the variables in this study is the self efficacy scale proposed by Bandura in (Sholikhah, 2021) and the work engagement scale adaptation of the Utrecht Work Engagement Scale-17 (UWES-17) developed by Schaufeli & Bakker (2004).

The results of this study show an R Square value of (0.695), it can be concluded that there is an influence of 69.5% of the self efficacy variable on work engagement, while 30.5% is influenced by other factors. The basis for decision making in simple regression analysis is by looking at the significance value which shows Sig of (0.000). Because the significance value (<0.05), it can be concluded that there is a significant influence between the self efficacy variable on work attachment in teachers of SMAN 2 Kota Bima.

مستخلص البحث

أماليا، ديوي ليلي. 200401110207. علم النفس. 2024. تأثير الكفاءة الذاتية على التعلق بالعمل لدى معلمي SMAN 2 كوتا بيما. كلية علم النفس. جامعة مولانا مالك إبراهيم مالانج الإسلامية الحكومية

المشرف: محمد عارف فرقون، ماجستير علم النفس وأغوس إقبال حوابي، ماجستير علم النفس

الكلمات المفتاحية الكفاءة الذاتية، الانخراط في العمل، المعلمون

غالباً ما يُشار إلى المعلمين على أنهم رأس حربة التعليم بسبب دورهم الهام والاستراتيجي للغاية في مساعدة كوتا بيما هي إحدى المدارس SMA Negeri 2 الطلاب على تحقيق النضج والاستقلالية والنضج. مدرسة الحكومية في كوتا بيما. تُظهر الديناميكيات الموجودة في الميدان أن هناك معلمين لم يتمكنوا من إنجاز جميع الأعمال في الوقت المحدد، ولم يتمكنوا من تحقيق الأهداف التي حددتها المدرسة، فهناك مؤشرات على عدم تطور المشاركة في العمل لدى المعلمين. تهدف هذه الدراسة إلى، 1) وصف مستوى الكفاءة الذاتية لمعلمي كوتا بيما، SMAN 2 كوتا بيما، 2) شرح مستوى المشاركة في العمل لدى معلمي مدرسة SMAN 2 مدرسة كوتا بيما SMAN 2 3) شرح تأثير الكفاءة الذاتية على المشاركة في العمل لدى معلمي مدرسة.

استخدمت هذه الدراسة الأساليب الكمية مع تصميم بحث التحليل الوصفي وتحليل الانحدار البسيط. وشمل مجتمع كوتا بيما البالغ عددهم 108 معلمين. كانت الأداة المستخدمة SMAN 2 هذه الدراسة جميع معلمي مدرسة لقياس المتغيرات في هذه الدراسة هي مقياس الكفاءة الذاتية الذي اقترحه باندورا في (شوليخة، 2021) ومقياس الذي طوره شوفيلي (UWES-17) المشاركة في العمل المعدل لمقياس أوتريخت للمشاركة في العمل -17 (2004) وباكر.

، ويمكن استنتاج أن هناك تأثير بنسبة 69.5% لمتغير R Square (0.695) تُظهر نتائج هذه الدراسة قيمة الكفاءة الذاتية على المشاركة في العمل، بينما تتأثر نسبة 30.5% بعوامل أخرى. إن أساس اتخاذ القرار في نظرًا لأن قيمة الدلالة .(0.000) SIG تحليل الانحدار البسيط هو النظر إلى قيمة الدلالة التي تظهر أن قيمة (<0.05)، يمكن استنتاج أن هناك تأثيرًا معنويًا بين متغيرات الكفاءة الذاتية على التعلق بالعمل لدى معلمي شبكة SMAN 2 كوتا بيما.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dunia pendidikan pada saat ini dihadapkan pada berbagai isu yang nyata. Antara isu yang terjadi seperti perubahan sistem pendidikan, guru tidak masuk kelas, masalah disiplin pelajar, kenaikan pangkat dikalangan guru dan lain sebagainya (Ajilin Tawan et al., 2020). Proses pendidikan, guru sering disebut sebagai ujung tombak pendidikan karena peranannya yang sangat penting dan strategis dalam membantu peserta didik mencapai kedewasaan, kemandirian, dan kematangan (Muliana & Rahmi, 2019). Guru berperan sebagai pendidik, pembimbing, dan panutan bagi siswa di sekolah. Guru berperan sebagai panutan bagi lingkungan sekitar dan memberikan kontribusi positif terhadap norma-norma masyarakat (Muliana & Rahmi, 2019).

Guru mempunyai peran penting dalam meningkatkan standar pendidikan dan merupakan titik sentral dari setiap upaya untuk meningkatkan pendidikan (Rusydiati, 2017). Seseorang yang memiliki keterampilan luar biasa dan motivasi kuat dalam melaksanakan tugasnya yang dapat menghasilkan pembelajaran berkualitas tinggi (Putri & Wibawa, 2018). Lulusan yang unggul akan dihasilkan dari pendidikan yang unggul. Demikian pula lulusan tidak akan berkualitas jika pembelajaran yang dikuasai guru berkualitas rendah.

Guru akan bekerja penuh semangat dan bertanggung jawab jika mereka senang dengan cara organisasi atau lembaganya. Darmaningtyas (2015), dalam

dunia pendidikan, terdapat empat kategori status guru di sekolah. Pertama, ada guru dengan status pegawai negeri sipil yang bertugas di sekolah negeri, yang biasa disebut Guru Negeri. Kedua, ada guru dengan status PNS yang bertugas di sekolah swasta, yang dikenal sebagai Guru DPK. Ketiga, ada guru tetap di sekolah swasta, yang disebut GTY. Terakhir, ada guru yang menggantikan guru yang sedang cuti di sekolah negeri, yang dikenal sebagai Guru Bakti. Selain itu, ada juga guru honorer yang bekerja di sekolah swasta maupun sekolah negeri, yang biasa disebut GTT, dan guru dengan status pegawai pemerintahan dengan perjanjian kerja di sebut (PPPK).

Menurut Suyanto dan Abbas (dalam Aisyah & Chisol, 2020) kedua kelompok guru PNS dan guru honorer memiliki tugas utama dalam melaksanakan proses pembelajaran dan menangani administrasi sekolah. Dari beberapa pernyataan yang sudah dijelaskan sebelumnya mengenai kondisi guru, dapat dikatakan bahwa akan ada tuntutan *work engagement* yang diperlukan dari pihak guru.

Schaufeli & Bakker (2004) adalah seorang peneliti yang melanjutkan pengembangan teori tentang *work engagement* yang menjelaskan bahwa *work engagement* adalah keadaan mental yang positif, kepuasan yang terkait dengan pekerjaan, yang dapat dikenali melalui semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan penghayatan (*absorption*). Bakker et al., (2008) menjelaskan bahwa *work engagement* diartikan sebagai keadaan yang positif dan aktif dalam kaitannya dengan pekerjaan, yang ditandai oleh keberadaan semangat, dedikasi, dan

penghayatan. (Deviyanti & Sasono, 2015) *work engagement* juga memainkan peran penting dalam usaha mencapai kesuksesan organisasi, mungkin karena melibatkan aspek emosi positif, keterikatan sepenuhnya dalam bekerja, dan terdapat pada tiga dimensi atau aspek utama.

Schaufeli & Bakker (2004) mengatakan terdapat beberapa aspek dari *work engagement* meliputi: *vigor* sebagai tingkat energi dan ketahanan mental yang tinggi selama bekerja, *dedication* sebagai keterikatan yang kuat pada pekerjaan dengan merasakan makna yang mendalam terhadap tugas, antusiasme, dan kesukaan terhadap tantangan, dan yang terakhir *absorption* ditandai oleh konsentrasi penuh dan kegembiraan sehingga waktu terasa berlalu dengan cepat. Namun, penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa masih ada permasalahan yang terkait dengan *work engagement*, sebagaimana terbukti melalui hasil survei yang dilakukan oleh Rugiyanto (2018) yang berjudul "Pengaruh *Self Efficacy* dan Kepuasan Kerja Terhadap Keterikatan Kerja Pada Guru SMK Negeri Kota Administrasi Jakarta Utara" dengan subjek 98 guru. Diketahui masih terdapat guru yang memiliki indikasi tingkat *work engagement* yang rendah, ditandai dengan kurangnya antusiasme, dedikasi, kinerja kurang maksimal, serta sikap negatif terhadap pekerjaan serta institusi tempat mereka bekerja.

Berdasarkan hasil observasi yang di lakukan pada tanggal 13 Oktober 2023 di SMAN 2 Kota Bima masih terdapat guru yang kurang terikat dengan pekerjaannya cenderung menunjukkan sikap terlambat datang, pulang sebelum

waktunya, terkadang meninggalkan jam pelajaran, kurang inisiatif, dan kurang peduli terhadap tugas-tugasnya. Masih terdapat *vigor* yang kurang tinggi diidentifikasi dengan kurangnya semangat dalam menjalankan tugas dan seringnya terlambat saat bekerja. Selain itu, banyak pegawai yang memutuskan untuk mengundurkan diri atau tidak memiliki keterikatan yang kuat dengan pekerjaan.

Pernyataan diatas di perkuat oleh Hawabi (2023) menyebutkan bahwa masih terdapat masalah terhadap tingkat keterikatan kerja pada pegawai. Kemudian pada penelitian Pri dan Zamralita pada tahun 2017, juga terungkap bahwa masih terdapat masalah dalam keterikatan kerja. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa subjek kurang semangat saat bekerja, contohnya setelah tiba di ruang kerja, mereka tidak langsung mempersiapkan agenda yang perlu diselesaikan pada hari tersebut. Selain itu, kecenderungan untuk menunda pekerjaan, kurang bersemangat dalam menyelesaikan tugas, dan segera menyelesaikan pekerjaan dan pulang meskipun belum waktunya, juga mencerminkan permasalahan dalam *work engagement* tersebut.

Didukung oleh hasil wawancara yang telah dilaksanakan oleh peneliti pada tanggal 14 Oktober 2023 terhadap 10 subjek guru yang mana terdapat 4 subjek guru PNS, 3 subjek guru honorer, dan 3 subjek guru P3K. Hasil wawancara dan observasi tersebut, didapatkan hasil bahwasanya 2 subjek guru PNS, 2 subjek guru honorer, dan 2 subjek guru P3K masih sering kedapatan terlambat datang ke sekolah dan ketika sudah masuk jam mengajar, dia tidak

langsung tiba di kelas. Sebaliknya, dia melakukan aktivitas lain seperti berbicara dengan rekan guru lain. Selain itu, subjek juga terlihat kurang antusias dalam menghadiri pertemuan bulanan sehingga ada yang selalu memberikan izin ketika di adakannya pertemuan, saat menjalankan tugas dan pekerjaannya, subjek merasa kurang bersemangat, yang ditandai dengan subjek lebih memilih menggunakan ponsel dibandingkan memperhatikan siswa lain saat melakukan praktikum atau presentasi mata pelajaran di dalam kelas, selama jam mengajar berlangsug subjek merasa waktu berlalu dengan sangat lambat, dan ketidakyakinan terhadap kemampuan untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan turut dirasakan oleh subjek. Subjek kurang antusias menghadiri pertemuan bulanan sehingga ada yang selalu memberikan izin ketika di adakannya pertemuan.

Terdapat 2 subjek guru PNS, 1 subjek guru honorer, dan 1 subjek guru P3K yang merasa sangat mencintai pekerejaan nya, dilihat dari absensinya tidak terlambat, masih mau mengikuti rapat, dan sangat yakin terhadap pekerjaan nya menjadi seorang guru. Maka dari hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti dapat disimpulkan bahwasanya masih terdapat permasalahan *work engagement* pada guru di SMAN 2 Kota Bima. Masih terdapat beberapa sejumlah subjek yang menunjukkan perilaku yang tidak sejalan dengan aspek *work engagement*, termasuk di dalamnya adalah *vigor* yang mencirikan tingginya energi dan ketahanan mental saat bekerja, tetapi realitasnya menunjukkan bahwa subjek masih sering kedapatan terlambat datang ke sekolah dan ketika sudah masuk

jam mengajar subjek tidak langsung tiba di kelas sebaliknya, dia melakukan aktivitas lain seperti berbicara dengan rekan guru lain, saat menjalankan tugas dan pekerjaannya, subjek merasa kurang bersemangat, yang ditandai dengan subjek lebih memilih menggunakan ponsel dibandingkan memperhatikan siswa lain saat melakukan praktikum atau presentasi mata pelajaran di dalam kelas, ketidakyakinan terhadap kemampuan untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan turut dirasakan oleh subjek.

Aspek dedikasi (*dedication*) yang terlibat kuat terhadap pekerjaan, serta adanya perasaan bahwa pekerjaan tersebut memiliki makna, ditambah dengan antusiasme dan ketertarikan terhadap tantangan. Meski demikian, pada realitasnya subjek kurang antusias menghadiri pertemuan bulanan sehingga ada yang selalu memberikan izin ketika di adakannya pertemuan. Selanjutnya terdapat aspek (*absorption*) yang ditandai oleh konsentrasi penuh dengan senang hati selama bekerja, sehingga waktu terasa berlalu dengan cepat pada saat bekerja, akan tetapi subjek merasa selama jam mengajar berlangsug subjek merasa waktu berlalu dengan sangat lambat.

Berdasarkan data yang telah diuraikan sebelumnya, hal tersebut tidak sejalan dengan pandangan Bakker et al., (2008) yang menyatakan bahwa seorang guru perlu menunjukkan kesiapan untuk memberikan lebih banyak energi, memiliki dedikasi, dan fokus penuh terhadap tugas serta tanggung jawab yang diberikan atau menunjukkan tingkat *work engagement*. Ormrod dalam Wahyuni (2017) juga mengatakan bahwasanya pencapaian keberhasilan

peserta didik dianggap sebagai tolok ukur utama dalam menilai kemajuan pendidikan dan akreditasi sekolah, maka perlu dibangun proses pembelajaran untuk mencapai efisiensi dan memastikan bahwa siswa dapat memahami dan menyerap materi yang diajarkan oleh guru. Hayuningtyas & Helmi (2016) menyampaikan bahwa guru yang memiliki tingkat keterikatan kerja (*work engagement*) yang tinggi dapat memberikan dan meningkatkan kinerja mereka, bahkan dalam situasi lingkungan yang tidak kondusif. Maslach & Leiter dalam (Imawati, 2014) mengatakan bahwa guru yang memiliki tingkat *work engagement* yang tinggi akan tetap bersemangat dalam menjalankan tugas, merasa terlibat secara aktif, dan menunjukkan keteguhan terhadap pekerjaannya.

Demerouti & Bakker (2008) mengungkapkan bahwa faktor-faktor yang dapat memengaruhi tingkat *work engagement* melibatkan *Job Resources* (sumber daya pekerja) dan *Personal Resources* (sumber daya pribadi) seperti *self efficacy*, *organizational based*, *self esteem*, dan *optimism*. Penelitian ini, *self efficacy* digunakan sebagai variabel bebas karena memiliki pengaruh terhadap *work engagement*. Hal itu sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ardi et al., (2017) bahwasanya salah satu faktror *work engagement* adalah *self efficacy*. Penelitian lain juga yang dilakukan oleh Fathih (2021) bahwasanya *self efficacy* merupakan salah satu faktor dari *work engagement* pada guru.

Hasil wawancara dan observasi yang telah dilakukan oleh peneliti diatas kepada 4 guru PNS, 3 guru honorer, dan 3 guru P3K, dimana 2 subjek guru PNS, 2 subjek guru honorer, dan 2 subjek guru P3K mengalami permasalah pada *self efficacy*, sehingga berdampak pada rendahnya tingkat *work engagement* pada guru di SMAN 2 Kota Bima, yang ditandai subjek sering menunda pekerjaan dan ketidakyakinan terhadap kemampuan untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan turut dirasakan oleh subjek. Hal tersebut sejalan dengan pendapat yang diungkapkan oleh Holbeche dan Matthews (2012), yang mengemukakan bahwa *work engagement* memerlukan tambahan energi, keyakinan diri, dan keterlibatan. Tanpa elemen-elemen tersebut, guru dapat mengalami kelelahan, kejenuhan, dan kurangnya rasa peduli terhadap pekerjaan.

Konsep *self-efficacy* pertama kali diperkenalkan oleh Bandura sebagai bagian dari teori kognitif sosial. Bandura dalam (Sholikhah, 2021) *self efficacy* merupakan keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan dan menyelesaikan suatu tugas dengan hasil yang memuaskan baginya. Selain itu, menurut Braraba et al., dalam (Supriyadi, 2016) *self efficacy* juga memengaruhi sejauh mana individu akan berupaya dalam suatu aktivitas dan seberapa gigih mereka akan menghadapi situasi yang mungkin tidak sesuai dengan harapan. Fitriasari & Ummah (2020) Guru harus memiliki tingkat *self efficacy* yang tinggi karena hal tersebut mempengaruhi kemampuannya dalam menyelesaikan berbagai tantangan akademik. Hartawati & Mariyanti (2014) mengatakan guru atau

pendidik memiliki tingkat *self efficacy* yang tinggi dan menghadapi tantangan dalam menjalankan tugas dan karier mereka, mereka akan melakukan usaha yang sangat besar untuk memenuhi harapan-harapan tersebut.

Firnanda & Wijayati (2021) dalam penelitiannya mendaptkan hasil yang singnifikan bahwasanya terdapat pengaruh positif *self efficacy* terhadap *work engagement*, sehingga dapat disimpulkan bahwa tinggi atau rendahnya tingkat *self efficacy* yang dimiliki oleh individu akan menjadi faktor penentu dalam mencapai keberhasilan dalam menjalankan tugas dan pekerjaan. Asikin & Burhan, pada tahun (2021) dengan subjek 167 guru dari Sekolah Menengah Kejuruan Negeri di Kota Depok, diketahui bahwa *self efficacy* memiliki pengaruh langsung dan signifikan yang positif terhadap *work engagement* pada guru. Namun di temukan hasil yang berbeda pada penelitian yang di lakukan oleh Liu et al., (2017) dan Pristiwiana & Syihabudhin (2020) bahwa *self efficacy* tidak berdampak signifikan terhadap *work engagement*.

Dari fenomena, penelitian-penelitian terdahulu, dan data dilapangan bahwasanya penelitian ini sangat penting untuk di teliti. Memandang penting kiranya untuk meneliti kedua variabel *self efficacy* dan *work engagement* bagi para guru di SMAN 2 Kota Bima membuat peneliti terdorong untuk melakukan penelitian, serta terdapat perbadaan hasil penelitian mengenai pengaruh *Self-efficacy* terhadap *work engagement*, hal ini membuat penulis termotivasi untuk melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh *Self-efficacy* Terhadap *Work Engagement* pada Guru di SMAN 2 Kota Bima".

B. Identifikasi Masalah

Latar belakang peneliti uraikan diatas terdapat beberapa masalah teridentifikasi yaitu dalam dunia pendidikan, *work engagement* pada guru masih menjadi sorotan utama. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa *work engagement* masih merupakan permasalahan yang signifikan di lingkungan sekolah. Terlihat bahwa masih ada permasalahan yang signifikan terkait *work engagement* pada sejumlah guru, seperti keterlambatan, kurangnya antusiasme, dan ketidakyakinan terhadap kemampuan dalam menyelesaikan tugas. *Self efficacy* merupakan elemen kunci dalam menilai sejauh mana seorang guru merasa mampu mempengaruhi proses belajar-mengajar.

Konteks ini, *self efficacy* menjadi salah satu faktor dalam memahami *work engagement* guru. Guru dengan *self efficacy* yang tinggi cenderung lebih percaya diri dalam menghadapi tantangan di kelas, yang pada gilirannya dapat meningkatkan keterikatan mereka terhadap pekerjaannya. Namun, terdapat perbedaan hasil penelitian terdahulu mengenai pengaruh antara *self efficacy* dan *work engagement* guru. Beberapa penelitian menunjukkan adanya hubungan positif, sementara penelitian lain tidak menemukan hubungan yang signifikan. Oleh karena itu, penelitian ini sangat penting untuk memberikan wawasan yang lebih mendalam tentang pengaruh *self efficacy* terhadap *work engagement* guru di SMAN 2 Kota Bima.

C. Batasan Masalah

Dengan merujuk pada latar belakang dan identifikasi masalah, penelitian ini secara umum mengulas permasalahan *work engagement*. Namun, karena keterbatasan dalam hal waktu, tenaga, dan biaya, penelitian ini membatasi pembahasan hanya pada dua variabel tertentu. Pada penelitian ini difokuskan pada *self efficcay* terhadap *work engagement* pada guru di SMAN 2 Kota Bima.

D. Rumusan Masalah

1. Bagaimana tingkat *self efficacy* pada guru di SMAN 2 Kota Bima?
2. Bagaimana tingkat *work engagement* pada guru di SMAN 2 Kota Bima?
3. Bagaimana pengaruh *self efficacy* tehadap *work engagement* pada guru di SMAN 2 Kota Bima?

E. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui tingkat *self efficacy* pada guru di SMAN 2 Kota Bima.
2. Untuk mengetahui tingkat *work engagement* pada guru di SMAN 2 Kota Bima.
3. Untuk mengetahui adakah pengaruh *self efficacy* terhadap *work engagement* pada guru di SMAN 2 Kota Bima.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu penerapan teori-teori yang dipelajari pada saat kuliah dan diharapkan bahwa informasi ini dapat menambah pengetahuan dalam bidang psikologi industri. Penelitian ini

juga di harapkan diharapkan agar dapat memberikan kontribusi pemikiran yang berharga terhadap dunia pendidikan, terutama dalam hal pentingnya *work engagement* guru. Sehingga peneliti berharap nanti nya penelitian ini dapat menjadi bahan referensi pada penelitian yang akan datang.

2. Manfaat praktis

Diharapkan penelitian ini bermanfaat bagi pihak sekolah dengan nantinya pihak sekolah memperhatikan peran *self efficacy*, sekolah dapat merancang program pengembangan diri yang bertujuan untuk meningkatkan keyakinan diri guru dalam mengelola pembelajaran, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada kualitas pengajaran dan pembelajaran.

BAB II
KAJIAN PUSTAKA

A. *Work Engagement*

1. Definisi *Work Engagement*

Schaufeli & Bakker (2004) mengartikan *work engagement* sebagai sikap positif dan kepuasan dalam pekerjaan, mencakup keterlibatan yang tinggi yang ditandai oleh semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan penyerapan (*absorption*). Schiemann (2011) mengartikan *work engagement* sebagai semangat atau dorongan dari para karyawan untuk membantu organisasi mencapai tujuannya. Tims et al., (2013) menyampaikan bahwa *work engagement* merupakan keadaan yang positif dan proaktif terhadap pekerjaan, yang dicirikan oleh kekuatan, dedikasi, dan keterlibatan yang tinggi. Pendapat yang sejalan juga diungkapkan oleh Siddiqi (2015) yang menggambarkan *work engagement* sebagai sikap individu selama bekerja, yang ditandai oleh semangat, dedikasi, dan keterlibatan dengan tugasnya, sehingga menciptakan perasaan individu tersebut menjadi perhatian, tergabung, dan berfokus dalam lingkungan kerja.

Menurut Xanthopoulou et al., (2009) *work engagement* merujuk pada tanggapan emosional atau motivasi positif terhadap pekerjaan yang ditandai oleh semangat, dedikasi, dan keterlibatan yang tinggi. Kesumaningsari & Simarmata (2014) menyatakan bahwa *work engagement* dapat dilihat dari sikap positif secara mental dan emosional terhadap aspek-aspek yang terkait

dengan pekerjaan, yang ditandai dengan semangat, dedikasi, dan keterlibatan penuh dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan. Nugroho et al., (2013) juga mendefinisikan *work engagement* sebagai kondisi psikologis positif individu dalam menjalankan tugasnya, seseorang menunjukkan upaya yang intens secara fisik dan mental, serta memiliki keterlibatan dan fokus yang tinggi dalam pekerjaannya. Deviyanti & Sasono (2015) juga berpendapat bahwa *work engagement* menjadi dasar bagi motivasi intrinsik yang mampu memperkuat perilaku dan ketekunan dalam mencapai tujuan dengan semangat tinggi, antusiasme, dan kebanggaan terhadap tugas yang sedang dilaksanakan.

Dari uraian mengenai *work engagement* di atas, dapat disimpulkan bahwa *work engagement* merupakan kondisi psikologis yang positif terkait dengan pekerjaan, yang ditandai oleh semangat kerja yang tinggi, antusiasme, dan perasaan keterlibatan yang mendalam dengan tugas yang diemban. Selain itu, individu yang memiliki *work engagement* yang kuat juga menunjukkan tingkat konsentrasi yang tinggi dan kemampuan untuk sepenuhnya meresapi dan memahami setiap makna dari pekerjaannya.

2. Aspek-Aspek *Work Engagement*

Schaufeli & Bakker (2004) mengidentifikasi beberapa aspek *work engagement* sebagai berikut :

A. Semangat *(Vigor)*

Semangat (*vigor*) adalah kekuatan energi dan mental yang kuat selama melakukan pekerjaan. Ini mencakup keberanian untuk berupaya keras dalam menyelesaikan tugas, ketekunan dalam menghadapi tantangan, dan keinginan untuk menemukan solusi terbaik. Individu dengan tingkat *vigor* yang tinggi umumnya menunjukkan energi, semangat, dan daya tahan yang tinggi saat bekerja, sementara mereka yang memiliki tingkat *vigor* yang rendah cenderung memiliki tingkat energi, semangat, dan daya tahan yang lebih rendah.

B. Dedikasi (*Dedication*)

Dedikasi (*dedication*) yang mencirikan keterlibatan yang sangat intensif dalam menyelesaikan tugas dan persepsi bahwa pekerjaan tersebut memiliki makna yang signifikan. Individu dengan skor *dedication* yang tinggi umumnya menunjukkan antusiasme, inspirasi, kebanggaan, dan rasa tantangan yang besar terhadap pekerjaan mereka. Mereka melihat pekerjaan sebagai pengalaman berharga yang memberi inspirasi dan menantang diri mereka sendiri. Sebaliknya, mereka yang memiliki tingkat dedikasi yang rendah cenderung kurang memiliki identifikasi yang kuat dengan pekerjaan karena kurangnya pengalaman yang berarti, kurangnya inspirasi atau tantangan, dan kekurangan antusiasme atau kebanggaan terhadap pekerjaan yang dilakukan.

C. Penyerapan (*Absorption*)

Penyerapan (*absorption*) yang dicirikan oleh fokus penuh dan kepuasan saat menjalankan tugas. Individu dengan tingkat *absorption* yang tinggi umumnya merasakan kegembiraan karena memberikan perhatian penuh pada pekerjaan dan merasa sepenuhnya terlibat dalam aktivitas tersebut. Waktu terasa berlalu dengan cepat bagi mereka dan sulit untuk menghentikan diri dari bekerja. Sebaliknya, individu yang memiliki tingkat *absorption* yang rendah cenderung kurang tertarik atau kurang sepenuhnya terlibat dalam pekerjaan, tidak mengalami kesulitan untuk berhenti bekerja, dan tidak melupakan hal-hal di sekitarnya, termasuk waktu.

Dari penjelasan di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa *work engagement* terdiri dari tiga komponen, yaitu semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan penyerapan/keterlibatan penuh (*absorption*).

3. Faktor – faktor yang Mempengaruhi *Work Engagement*

Bakker & Demerouti (2008) menjelaskan faktor yang dapat mempengaruhi *work engagement,* antara lain :

a. Sumber Daya Pekerjaan (*Job Resources*)

Work engagement dapat dipengaruhi oleh sumber daya pekerjaan atau *job resources*, yang mencakup aspek-aspek fisik, sosial, dan organisasional yang berperan sebagai alat untuk mencapai tujuan kerja dan mengurangi tuntutan kerja, dan merangsang pertumbuhan dan perkembangan individu secara fisiologis dan psikologis. Ada empat

faktor yang termasuk dalam sumber daya pekerjaan, yaitu otonomi (*autonomy*), dukungan sosial (*social support*), bimbingan dari atasan (*supervisory coaching*), dan kesempatan untuk mengembangkan diri secara profesional (*opportunities for professional development*).

b. Sumber Daya Pribadi (*Personal Resources*)

Sumber Daya Pribadi (*Personal Resources*) merujuk pada aspek-aspek individu yang terkait dengan perasaan senang dan keyakinan bahwa mereka memiliki kemampuan untuk mempengaruhi, mengendalikan, serta memberikan dampak pada lingkungan sesuai dengan kapasitas dan keinginan mereka. Beberapa contoh sumber daya pribadi melibatkan *self-efficacy* (keyakinan diri), yang merupakan persepsi individu terhadap kemampuannya untuk menyelesaikan tugas dalam berbagai konteks. *Organizational-based self-esteem*, yaitu keyakinan anggota organisasi bahwa mereka dapat memenuhi kebutuhan mereka melalui partisipasi dan pengambilan peran dalam organisasi. *Optimism* (optimisme), yaitu keyakinan individu terhadap potensinya untuk mencapai kesuksesan dalam hidup.

Berdasarkan penjelasan di atas, peneliti menyimpulkan bahwa ada dua faktor yang dapat mempengaruhi *work engagement*. Faktor pertama adalah sumber daya pekerjaan (*Job Resources*), seperti: (*autonomi, social support, supervisory coaching, opportunities for development*). Faktor kedua adalah sumber daya pribadi (*Personal Resources*), seperti: (*self efficacy*,

organizational-based self-esteem, optimism). Peneliti memilih untuk fokus pada *self efficacy* sebagai salah satu faktor dari sumber daya pribadi yang mempengaruhi *work engagement*, seperti yang dijelaskan oleh Bakker & Demerouti (2008). Hal ini didukung oleh penelitian Rakhim (2020) yang menemukan bahwa *self efficacy* dapat mempengaruhi dan meningkatkan *work engagement*. *Self efficacy* membantu individu merasa percaya dan mampu dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka, dan juga membantu mereka untuk fokus sepenuhnya pada pekerjaan mereka. Penelitian Mumu (2018) juga menunjukkan hubungan positif antara *self efficacy* dan *work engagement*.

4. *Work Engagement* Menurut Pandangan Islam

Work engagement adalah sikap positif yang dimiliki oleh seorang individu terhadap lingkungan tempat mereka bekerja. Sikap ini tercermin dalam pelaksanaan tugas dengan penuh semangat, dedikasi, dan penyerapan. Seorang individu dianggap memiliki *work engagement* ketika mereka dapat secara psikologis mengidentifikasi diri mereka dengan pekerjaan mereka dan menganggap bahwa kinerja mereka memiliki nilai penting, baik bagi diri mereka sendiri maupun bagi kesuksesan lingkungan tempat bekerja. Hal ini sejalan dengan perintah Allah SWT yang menganjurkan umatnya untuk bekerja keras, sebagaimana dijelaskan dalam Surat At-Taubah:105.

وَقُلِ ٱعْمَلُواْ فَسَيَرَى ٱللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُۥ وَٱلْمُؤْمِنُونَ ۖ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عَٰلِمِ ٱلْغَيْبِ وَٱلشَّهَٰدَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya:

Dan Katakanlah: Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan (Q.S. At-Taubah ayat 105).

Quraish Shihab dalam tafsir al-misbah dapat juga dikatakan, bahwa ayat yang lalu bagaikan menyatakan: "Katakanlah, wahai Muhammad saw., bahwa Allah menerima taubat," dan katakanlah juga: "Bekerjalah kamu, demi karena Allah semata dengan aneka amal yang saleh dan bermanfaat, baik untuk diri kamu maupun untuk masyarakat umum, maka Allah akan melihat, yakni menilai dan memberi ganjaran amal kamu itu, dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat dan menilainya juga, kemudian menyesuaikan perlakuan mereka dengan amal-amal kamu itu dan selanjutnya kamu akan dikembalikan melalui kematian kepada Allah swt. Yang Maha Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu sanksi dan ganjaran atas apayang telah kamu kerjakan, baik yang nampak ke permukaan maupun yang kamu sembunyikan dalam hati. ,,

Dalam tafsir al-misbah bahwasanya kerja merupakan keniscayaan bagi manusia karena menyangkut eksistensi dirinya dalam hidup di dunia ini. Setiap amal atau kerja akan selalu diketahui oleh Allah dan para makhluk-Nya, termasuk manusia itu sendiri. Kerja merupakan motivasi amal dan etos kerja yang penting dalam kehidupan seorang Muslim.

B. Self Efficacy

1. Pengertian *Self Efficacy*

Istilah *self efficacy* pertama kali diperkenalkan oleh seorang psikolog behavioris bernama Albert Bandura pada tahun 1981. *Self efficacy* merujuk pada keyakinan individu terhadap kemampuan mereka untuk berhasil melakukan tugas atau menghadapi situasi yang nyata sesuai dengan kemampuan mereka (Bandura, 1997).

Bandura dalam (Sholikhah, 2021) *Self efficacy* merupakan keyakinan individu terhadap kemampuan diri mereka untuk meningkatkan kinerja dan mengatasi masalah yang mempengaruhi kehidupan, termasuk dalam konteks pekerjaan. Menurut Bandura juga yang dijelaskan dalam (Putu & Gusti, 2015), adalah keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk melakukan tugas atau langkah-langkah yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu. Ini mencakup keyakinan individu terhadap kemungkinan keberhasilannya dalam menyelesaikan tugas spesifik. *Self efficacy* berkembang secara bertahap melalui pengalaman dalam berbagai kemampuan kognitif, sosial, bahasa, dan fisik yang kompleks. Wikipedia,

istilah *self efficacy* atau yang juga dikenal sebagai efikasi merujuk pada keyakinan atau rasa percaya diri seseorang dalam mengatur tujuan dan melaksanakan tindakan untuk mencapai pencapaian tertentu.

Self efficacy merupakan komponen penting dari pemahaman diri atau pengetahuan tentang diri seseorang yang memiliki dampak besar dalam kehidupan sehari-hari. Ini disebabkan oleh pengaruh tingkat *self efficacy* seseorang terhadap keputusan dan tindakan yang diambil untuk mencapai tujuan, termasuk dalam memprediksi berbagai situasi yang mungkin dihadapi. Bandura, A. (1997) keyakinan terhadap *self efficacy* memainkan peran signifikan dalam memengaruhi keputusan individu dalam merencanakan dan melaksanakan tindakan menurut teori kognitifnya. Selain itu, menurut Braraba et al., dalam (Supriyadi, 2016) *self efficacy* juga memengaruhi sejauh mana individu akan berupaya dalam suatu aktivitas dan seberapa gigih mereka akan menghadapi situasi yang mungkin tidak sesuai dengan harapan.

Baron & Byrne (Supriyadi, 2016) menyatakan bahwa efikasi diri adalah evaluasi individu terhadap kemampuannya untuk menyelesaikan tugas, mencapai tujuan, dan mengatasi rintangan. Sedangkan Abun et al.,(2021) menjelaskan bahwa efikasi diri adalah keyakinan bahwa individu dapat berhasil dalam melakukan suatu tugas dalam situasi tertentu. Secara keseluruhan, efikasi diri terkait erat dengan harga diri atau *self-esteem*, karena keduanya merupakan elemen dalam penilaian individu terhadap

kesuksesan atau kegagalan sebagai manusia. Seseorang dengan tingkat efikasi diri yang tinggi meyakini bahwa mereka mampu mengubah situasi di sekitarnya, dan mereka akan berupaya keras menghadapi berbagai tantangan yang dihadapi. Selanjutnya, Schermerhorn (Putri & Wibawa, 2018) mendefinisikan efikasi diri sebagai keyakinan terhadap kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas, dan ini merupakan elemen kunci dari pengendalian diri.

Berdasarkan pendapat dari para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* adalah keyakinan individu berdasarkan persepsinya terhadap kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan tugas yang diberikan, mencapai tujuan, mengerjakan pekerjaan dengan usaha maksimal, dan menghadapi tantangan yang muncul.

2. Indikator *Self Efficacy*

Menurut Bandura dalam (Sholikha, 2021) *self efficacy* individu dapat dievaluasi dengan mempertimbangkan indikator-indikator berikut:

a. Dimensi *level* atau *magnitude*

Dimensi ini mengacu pada tingkat kesulitan yang diyakini individu dapat mengatasi. Mereka yang memiliki tingkat keyakinan diri (*self-efficacy*) yang tinggi percaya bahwa mereka mampu mencapai kesuksesan dalam menghadapi berbagai tugas. Di sisi lain, mereka yang memiliki tingkat keyakinan diri yang rendah memiliki keyakinan yang minim terhadap berhasilnya setiap upaya yang mereka lakukan.

b. Dimensi *generality*

Yaitu pada beragam situasi di mana seseorang merasa percaya diri terkait kemampuannya. Tingkat keyakinan diri seseorang bisa tinggi dalam berbagai aktivitas atau hanya terfokus pada aktivitas tertentu. Semakin luas kemampuan *self efficacy* diaplikasikan pada berbagai kondisi, maka semakin tinggi tingkat keyakinan diri seseorang..

c. Dimensi *strenght*

Aspek ini berkaitan dengan kekuatan *self efficacy* seseorang dalam menghadapi tugas atau masalah. Individu menunjukkan keyakinan yang kuat dan ketekunan dalam menghadapi berbagai rintangan dalam upaya mereka, dengan semangat untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Semakin tinggi tingkat *self efficacy* dan semakin kuat ketekunan seseorang, semakin besar peluang keberhasilan dalam melaksanakan aktivitas yang mereka pilih.

3. Faktor – faktor yang Mempengatuhi *Self Efficacy*

Efikasi diri memiliki keterkaitan yang erat dengan sejumlah faktor yang bisa bersumber baik dari dalam diri maupun dari luar. Ghufron & Risnawati (2014) menyebutkan bahwa efikasi diri bisa dipengaruhi oleh berbagai sumber, antara lain:

a. Pengalaman keberhasilan

Keberhasilan dalam pengalaman akan meningkatkan tingkat kepercayaan diri individu, sementara kegagalan akan menguranginya.

Ketika tingkat efikasi diri meningkat melalui serangkaian pencapaian, dampak negatif dari kegagalan cenderung berkurang.

b. Pengalaman orang lain

Mengamati keberhasilan orang lain dalam menyelesaikan tugas yang mirip dengan kemampuan sendiri dapat memengaruhi penilaian individu terhadap kemampuannya. Demikian pula, jika melihat orang lain mengalami kegagalan dalam tugas yang sebanding, hal itu bisa mengurangi penilaian individu terhadap kemampuannya dan mengurangi motivasinya untuk berusaha.

c. Persuasi verbal

Persuasi verbal, individu mendapatkan arahan melalui saran, nasihat, dan panduan untuk memperkuat keyakinannya terhadap kemampuan yang dimilikinya, yang dapat membantu mencapai tujuan yang diinginkan. Individu yang terdampak secara verbal umumnya akan berusaha lebih gigih untuk mencapai kesuksesan. Meskipun demikian, pengaruh persuasi verbal memiliki keterbatasan relatif karena tidak memberikan pengalaman yang dapat langsung dirasakan atau diamati oleh individu.

d. Kondisi fisiologis

Individu cenderung memanfaatkan informasi tentang kondisi fisik mereka untuk mengevaluasi kemampuan mereka. Ketegangan fisik dalam situasi yang menimbulkan tekanan dianggap sebagai tanda

ketidakmampuan oleh individu, karena dapat berpotensi mengurangi kinerja mereka.

4. Fungsi *self efficacy*

Bandura dalam (Manutung, 2018) menyebut bahwa *self efficacy* dalam diri manusia yakni:

1. Tahapan Kognitif

   Pada dasarnya, efikasi memiliki dampak pada pola pikir yang dapat mendorong atau menghambat perilaku seseorang. Membangun tingkat *self efficacy* yang tinggi menghasilkan pola pikir yang berhasil, dan keyakinan akan kesuksesan tersebut dapat menyebabkan pencapaian kesuksesan yang nyata, yang kemudian dapat mempercepat peningkatan *self efficacy* individu.

2. Tahapan motivasional

   Motivasi individu dapat dipengaruhi oleh dorongan yang muncul dari dalam dirinya. Kemampuan untuk melakukan introspeksi dan mengubah diri sendiri merupakan elemen utama dalam membentuk pengaturan diri. Kepercayaan pada diri sendiri memegang peran kunci dalam membentuk tingkat pencapaian berdasarkan tujuan, komitmen, dan tingkat usaha yang ditanamkan.

3. Tahap afektif

   Mengelola situasi emosional, peran *self efficacy* menjadi krusial dalam proses pengambilan keputusan. Individu akan yakin bahwa

mereka dapat mengatasi ancaman tanpa merasa terbebani, sementara tingkat *self efficacy* yang rendah dapat meningkatkan risiko dampak sebaliknya. Dengan memiliki tingkat *self efficacy* yang tinggi, individu dapat mengurangi tingkat stres, kecemasan, dan bahkan depresi yang mungkin muncul karena ancaman eksternal.

4. Tahap seleksi

    Proses kognitif memungkinkan individu untuk beradaptasi dan mengambil langkah-langkah, baik itu untuk menjaga atau mengubah kondisi lingkungan, dengan tujuan mencapai hasil yang diinginkan.

5. *Self Efficacy* Menurut Perspektif Islam

Dijelaskan bahwa keyakinan agama seorang Muslim terikat pada keyakinan bahwa Allah SWT untuk mendapatkan kepuasan hidup dunia dan akhirat. Proses beribadah didasarkan pada arahan yang wajib diikuti oleh setiap umat Islam. Hal tersebut bertolak belakang dengan konsep yang selama ini berkembang di Barat yang sama sekali tidak mengaitkan konsep *self efficacy* dengan keimanan seseorang. Ketiadaan iman pada konsep *self efficacy* akan berdampak pada ketiadaan harapan seseorang terhadap rahmat dan pertolongan Allah.

Firman Allah SWT dalam Al- Qur’ an sudah menegaskan kalau tiap orang hendak sanggup mengalami peristiwa apapun yang terjalin sebab Allah berjanji dalam Al- qur’ an kalau Allah tidak hendak membebani

seorang melainkan dengan suatu yang cocok dengan kemampuannya. Semacam firman Allah SWT dalam QS. Al- Baqarah 286 sebagai berikut:

لَا يُكَلِّفُ ٱللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا ۚ لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا ٱكْتَسَبَتْ ۗ رَبَّنَا لَا تُؤَاخِذْنَآ إِن نَّسِينَآ أَوْ أَخْطَأْنَا ۚ رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ عَلَيْنَآ إِصْرًا كَمَا حَمَلْتَهُۥ عَلَى ٱلَّذِينَ مِن قَبْلِنَا ۚ رَبَّنَا وَلَا تُحَمِّلْنَا مَا لَا طَاقَةَ لَنَا بِهِۦ ۖ وَٱعْفُ عَنَّا وَٱغْفِرْ لَنَا وَٱرْحَمْنَآ ۚ أَنتَ مَوْلَىٰنَا فَٱنصُرْنَا عَلَى ٱلْقَوْمِ ٱلْكَـٰفِرِينَ ﴿٢٨٦﴾

Artinya :

"Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Ia mendapat pahala (dari kebaikan) yang diusahakannya dan Ia mendapat siksa (dari kejahatan) yang telah dikerjakannya. Mereka berdo'a Ya Tuhan kami, janganlah engkau hukum kami jika kami lupa atau tersalah. Ya Tuhan kami, janganlah engkau bebankan kepada kakmi beban yang berat sebagaimana engkau bebankan kepada orang-orang yang sebelum kami, janganlah engkau pikulkan kepada kami apa yang tak sanggup kami memikulnya. Maafkanlah kami, ampunilah kami, dan rahmatilah kami. Engkaulah penolong kami, maka tolonglah kami terhadap kaum yang kafir. (QS Al –Baqarah:286)"

Hamka (1982:73) mendefinisikannya sebagai kekuatan dan akal budi yang dianugerahkan Allah kepada manusia sehingga dapat dipergunakan untuk bertindak sendiri dan mengendalikan dirinya sesuai perintah Allah.

C. Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap *Work Engagement* pada Guru di SMAN 2 Kota Bima

Menurut Bandura dalam (Sholikhah, 2021), *self efficacy* merupakan keyakinan individu terhadap kemampuan diri mereka untuk meningkatkan kinerja dan mengatasi masalah yang mempengaruhi kehidupan, termasuk dalam konteks pekerjaan. Ketika tingkat *self efficacy* rendah, hal ini dapat berdampak pada kurangnya semangat, dedikasi, dan keterlibatan dalam pekerjaan, yang pada akhirnya dapat mengurangi *work engagement*. Dengan kata lain, ketika seorang guru memiliki *self efficacy* yang rendah, mereka mungkin tidak merasa terikat dengan pekerjaan mereka karena kurangnya keyakinan dalam kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas dengan baik. Hal ini sejalan dengan penjelasan Robbins dalam (Ika Sandra, 2013) yang menyatakan bahwa *self efficacy* adalah kepercayaan individu terhadap kemampuan mereka untuk melaksanakan tugas dengan baik. Semakin tinggi tingkat *self efficacy* individu, semakin tinggi pula kepercayaan mereka terhadap kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas dengan baik. Sebaliknya, jika individu memiliki tingkat *self efficacy* yang rendah, individu cenderung memiliki kepercayaan diri yang rendah terhadap kemampuan mereka untuk menyelesaikan pekerjaan.

Menurut Bakker & Demerouti (2008), *self efficacy* merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi *work engagement* dan merupakan bagian dari sumber daya personal. Penelitian yang dilakukan oleh Nugroho dan Savira pada

tahun 2019 juga memberikan dukungan terhadap temuan ini. Mereka menginvestigasi korelasi antara *self efficacy* dan *work engagement* pada 154 guru di SMP N Kecamatan Nganjuk. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif antara *self efficacy* dan *work engagement*, menunjukkan bahwa peningkatan *self efficacy* berkolerasi dengan peningkatan *work engagement* dan sebaliknya, penurunan *self efficacy* berkolerasi dengan penurunan *work engagement*. Selain itu, Bandura dalam (Sholikhah, 2021) menjelaskan bahwa terdapat tiga aspek dalam *self efficacy*, yaitu *level*/*magnitude*, *generality*, dan *strength*.

Aspek pertama dari *self efficacy* yaitu *level*, yang berkaitan dengan tingkat kesulitan tugas di mana individu akan memilih tugas berdasarkan tingkat kesulitannya Bandura dalam (Sholikhah, 2021). Semakin tinggi tingkat *level* yang dimiliki oleh individu, semakin tinggi pula *work engagement* yang mereka miliki (Bakker & Leiter, 2010). Ketika individu dapat mengurangi tugas-tugas yang sulit dan memberikan performa yang optimal dalam menjalankan tugas, hal ini menunjukkan bahwa mereka memiliki keterikatan dengan pekerjaan mereka (Bakker & Leiter, 2010). Individu yang merasa terikat dengan pekerjaan akan berusaha menghadapi hambatan dan kesulitan, serta melakukan yang terbaik untuk bertahan dalam pekerjaan mereka. Mereka juga cenderung melampaui harapan yang ada, yang pada akhirnya memotivasi mereka untuk sepenuhnya terikat dengan pekerjaan (Bakker & Demerouti, 2007). Namun, jika individu tidak memiliki keyakinan yang kuat terhadap

kemampuannya, mereka cenderung mudah menyerah pada tugas dan tidak berusaha mengatasi kesulitan yang ada Bandura dalam (Sholikhah, 2021).

Aspek kedua dari *self efficacy* yaitu *generality*, yang menggambarkan sejauh mana individu yakin dengan potensinya dalam menghadapi berbagai kondisi tugas yang beragam Bandura dalam (Sholikhah, 2021). Ketika individu memiliki keyakinan diri yang kuat, mereka mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dengan maksimal, bahkan dalam situasi yang menekan dan dengan tugas yang kompleks (Xanthopoulou et al., 2007). Ketertarikan individu terhadap pekerjaannya mendorong mereka untuk memberikan kemampuan terbaik yang dimiliki, beradaptasi dengan tugas yang ada, dan meyakinkan diri bahwa mereka mampu menyelesaikan tugas dengan baik, sehingga mereka merasa terikat dengan pekerjaan mereka (Hakanen et al., 2006). Namun, jika terlalu banyak tugas yang harus dilakukan, individu dapat merasa lelah dan motivasi terhadap pekerjaan dapat menurun, yang pada akhirnya dapat mengakibatkan penurunan kinerja (Bakker et al., 2007).

Strength pada *self efficacy* mengacu pada tingkat kekuatan atau kestabilan individu terhadap potensi atau kemampuannya Bandura dalam (Sholikhah, 2021). Individu yang memiliki keyakinan yang kuat dalam kemampuannya untuk menyelesaikan tugas dengan potensi yang dimiliki akan cenderung bekerja keras dan bertahan dalam menyelesaikan tugas (Pertiwi, 2015). Mereka yang memiliki *self efficacy* yang tinggi dan memiliki harapan hasil kerja yang sesuai akan memiliki motivasi yang tinggi untuk bekerja keras dan tetap terikat

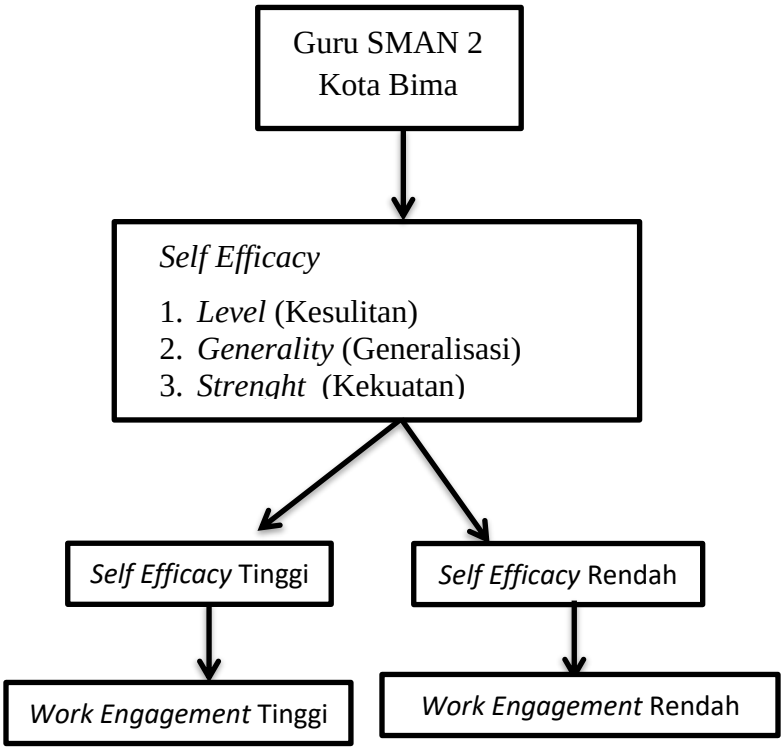
dengan pekerjaan (Ni'mah Suseno, 2009). Namun, sebaliknya, individu yang memiliki keyakinan diri yang rendah terhadap potensi mereka cenderung menghindari tugas dan tidak merasa terikat dengan pekerjaan (Schaufeli & Bakker, 2004). Oleh karena itu, individu yang memiliki keyakinan diri yang tinggi dan harapan yang realistis terhadap hasil kerja cenderung akan berdedikasi dan gigih dalam menyelesaikan tugas-tugas. (Ni'mah Suseno, 2009).

Dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* merupakan faktor yang mempengaruhi *work engagement* pada guru di SMAN 2 Kota Bima. Semakin tinggi tingkat *self efficacy,* semakin tinggi pula tingkat *work engagement*. Hal tersebut didukung oleh penelitian Tanurezal & Tumanggor (2020) yang meneliti hubungan efikasi diri dengan *work engagement* pada guru di sekolah inklusi di Jakarta. Hasil penelitian ditemukan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara efikasi diri dan *work engagement*. Apabila seseorang memiliki tingkat efikasi diri yang tinggi, kemungkinan besar mereka juga memiliki tingkat *work engagement* yang tinggi. Sebaliknya, apabila seseorang memiliki tingkat efikasi diri yang rendah, kemungkinan besar mereka juga memiliki tingkat *work engagement* yang rendah. Lebih lanjut, dalam penelitian yang dilakukan oleh Dwiningsih (2018) terhadap pegawai negeri sipil di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kapuas Hulu, ditemukan adanya hubungan positif yang signifikan antara efikasi diri dengan *work engagement*. Fokus penelitian tersebut adalah pada persepsi

terhadap tuntutan kerja dan efikasi diri, dan hasilnya menunjukkan bahwa efikasi diri memiliki peran penting dalam meningkatkan *work engagement*.

Berdasarkan uraian diatas memberikan penjelasan bahwasannya *self efficacy* berperan penting dalam *work engagement* pada guru. Kerangka penelitian yang dapat penulis buat sebagai berikut:

Gambar 2.1 Kerangka Berfikir



D. Hipotesis Penelitian

Dengan mempertimbangkan penjelasan pada latar belakang masalah, tinjauan teoritis yang telah disajikan, dan kerangka pemikiran yang telah dibangun, dapat disusun dugaan awal atau hipotesis sebagai berikut:

Ha = diterima (*Self efficacy* berpengaruh terhadap *work engagement* pada guru di SMAN 2 Kota Bima)

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian dengan pendekatan kuatitatif. Azwar (2018) mengemukakan bahwa penelitian dengan pendekatan kuantitatif fokus pada analisis data berupa angka yang diolah dengan bantuan metode statistika. Indrawan & Yaniati (2014) mengatakan penelitian kuantitatif ialah suatu metode ilmiah yang memusatkan perhatiannya pada pemeriksaan fenomena tertentu dengan mempertimbangkan keterkaitan antar variabel yang terkait dengan permasalahan yang telah ditentukan. Penelitian ini menggunakan satu variabel independen (X) *self efficacy* serta satu variabel dependen (Y) *work engagement* terhadap guru.

Penelitian ini menggunakan metode sensus untuk menentukan jumlah sampel, yang berarti semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Pengolahan data, peneliti menggunakan analisis regresi untuk menganalisis pengaruh antar variabel. Tujuannya adalah untuk menemukan pengaruh antara *self efficacy* terhadap *work engagement* pada guru di SMAN 2 Kota Bima. Peneliti juga menggunakan analisis deskrptif untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan data yang telah di kumpulkan. Menurut Sugiyono (2017), metode deskriptif adalah jenis penelitian yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara menggambarkan atau mendeskripsikan data yang telah dikumpulkan secara objektif. Peneliti menggunakan metode survei yang subjek

nya diberikan pernyataan dalam bentuk kuesioner atau angket. Penelitian ini menggunakan pengukuran skala likert. Metode pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan kuesioner. Peneliti menggunakan bantuan Ms. Excel dan SPSS 23.0 untuk mengolah data.

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Identifikasi variabel penelitian adalah proses kunci dalam menetapkan variabel-variabel utama dalam studi dan menetapkan peran masing-masing dari variabel tersebut (Azwar, 2018). Sebelum melakukan pengukuran atau menganalisis data penelitian, langkah awal yang perlu dilakukan adalah mengidentifikasi setiap variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Tindakan ini penting untuk membantu peneliti dalam memilih alat pengukur dan teknik analisis data yang sesuai dengan kebutuhan penelitian. Berikut adalah variabel-variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini:

1. Varianbel Independen X (bebas) adalah : '*Self Efficacy*"
2. Variabel Dependen Y (terikat) adalah : "*Work Engagement*"

C. Definisi Oprasional

Definisi operasional merujuk pada penjabaran variabel berdasarkan sifat-sifat yang dapat diamati (Azwar, 2016). Tujuan dari definisi operasional adalah untuk menggambarkan konsep teoritis dalam bentuk yang dapat diukur, sehingga dapat menghindari penafsiran yang salah. Berikut adalah definisi operasional dari kedua variabel dalam penelitian ini:

1. *Self Efficacy*

Self efficacy merupakan keyakinan guru terhadap pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan pengalaman yang ia miliki, sehingga guru akan yakin dalam pengambilan keputusan selama menyelesaikan tugas dan tanggung jawab. *Self efficacy* diukur melalui dimensi kesulitan, kekuatan, dan generalisasi.

2. *Work Engagement*

Work engagement adalah keadaan yang positif yang terkait dengan pekerjaan, ditandai oleh semangat tinggi dan usaha yang kuat, baik secara fisik maupun mental. Hal ini melibatkan antusiasme, keterlibatan emosional dengan pekerjaan, konsentrasi penuh, serta kemampuan untuk sepenuhnya terlibat dan memahami makna dari pekerjaan. *Work engagement* guru diukur menggunakan aspek semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan penyerapan (*absorption*).

D. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi Penelitian

Menurut Azwar (2018), populasi penelitian merujuk pada sekelompok subjek yang akan menjadi dasar generalisasi dari hasil penelitian. Sebagai kelompok populasi, subjek-subjek tersebut seharusnya memiliki serangkaian ciri atau karakteristik bersama yang membedakannya dari kelompok subjek lain. Pendapat yang sejalan juga diungkapkan oleh Sugiono (2015), yang menegaskan bahwa populasi merupakan area

generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek dengan kualitas dan karakteristik tertentu yang telah ditentukan oleh peneliti sebagai fokus penelitian, dan kemudian diambil kesimpulannya. Jumlah total populasi dalam penelitian ini mencakup 108 guru di SMAN 2 Kota Bima.

Tabel 3.1 Populasi Guru SMAN 2 Kota Bima

	Guru PNS	**%**	**Guru PPPK**	**%**	**Guru GTT**	**%**	**Total**
	Laki-laki		Laki-laki		Laki-laki		
	22	42%	10	50%	16	46%	48
	Perempuan		Perempuan		Perempuan		
	31	58%	10	50%	19	54%	60
Total	53	100%	20	100%	35	100%	108

2. Sampel Penelitian

Sampel merupakan sebagian dari populasi yang digunakan sebagai representasi atau wakil dari populasi yang diteliti dalam penelitian. Penelitian ini, penulis menggunakan metode sensus untuk menentukan jumlah sampel, yang berarti semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Metode ini juga dikenal sebagai sampel jenuh atau sensus, sesuai dengan ketentuan yang dikemukakan oleh Sugiyono (2016).

Penelitian ini, digunakan metode sampel jenuh sebagai cara untuk menentukan sampel. Metode sampel jenuh adalah teknik di mana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel dalam penelitian ini.

E. Metode Pengumpulan Data

Data pada penelitian adalah data primer yang mana data primer merupakan yang yang diperoleh secara langsung oleh peneliti. Penelitian ini, data dikumpulkan menggunakan metode alat ukur berupa skala. Skala adalah seperangkat pernyataan yang dirancang untuk mengevaluasi atribut khusus melalui respon terhadap pertanyaan-pertanyaan ini (Azwar, 2015). Penelitian ini, digunakan skala *likert* sebagai metode pengukuran. Skala *likert* merupakan alat pengukuran sikap yang dirancang untuk mengekspresikan pendapat yang bersifat positif dan negatif, persetujuan dan ketidaksetujuan terhadap suatu fenomena sosial (Sugiyono, 2017).

Penelitian ini, skala *likert* memiliki empat opsi jawaban, yaitu Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Menurut Azwar (2016), penggunaan empat opsi jawaban bertujuan untuk mendorong subjek memberikan pendapat yang tidak netral. Jika opsi netral disediakan, cenderung subjek akan memilih opsi tersebut. Penelitian ini, jawaban netral dihilangkan karena dapat menyebabkan kecenderungan untuk memilih jawaban netral, terutama bagi mereka yang masih tidak yakin dengan jawaban mereka Sutrisno dalam (Aminuddin, 2022).

Penelitian ini menggunakan 2 skala untuk mengukur variabel penelitian. Skala yang diterapkan dalam penelitian ini mencakup skala *self efficacy* dan skala *work engagement*.

1. Skala *Self Efficacy*

Skala yang digunakan untuk mengukur *self efficacy* pada guru mengacu pada teori dari bandura (1997) yaitu: *magnitude*, *generality*, dan *strenght*. Skala ini menggunakan alat ukur yang telah dimodifikasi oleh peneliti dari Sholikhah (2021). Setiap butir aitem memiliki empat respon jawaban yaitu : skala ini bernilai 1 sampai 4 alternatif jawaban yang terdiri dari skor 4 diberikan untuk kategori Sangat Sesuai (SS), skor 3 untuk kategori Sesuai (S), skor 2 untuk kategori Tidak Sesuai (TS), dan skor 1 diberikan untuk kategori Sangat Tidak Sesuai (STS). Skala ini memiliki 15 butir item dan menggunakan skala likert. Adapun blueprint skala ini tertera sebagai sebagai berikut

Tabel 3.2 Blueprint Skala *Self Efficacy* Sebelum Uji Coba

No	Aspek	Indikator	Aitem	Jumlah
1.	*Level*	Individu memiliki keyakinan untuk mencapai hasil yang baik dalam mengerjakan seusatu pekerjaan dan individu akan mampu dalam menghadapi kesulitan dalam lingkungan pekerjaan .	1, 4, 7, 10, 13	5
2.	*Generality*	Individu merasa yakin dalam mengatasi berbagai macam hambatan pekerjaan serta individu menampilkan sikap menunjukan keyakinanan diri.	2, 5, 8, 11, 14	5
3.	*Strenght*	Individu memiliki keyakinan yang kuat terhadap potensi diri dan individu memiliki sikap juang.	3, 6, 9, 12, 15	5
Total			**15**	**15**

2. Skala *Work Engagement*

Skala *work engagement* yang digunakan dalam penelitian ini merupakan adaptasi dari *Utrecht Work Engagement Scale-17* (UWES-17) yang dikembangkan oleh Schaufeli dan Bakker pada tahun 2004. UWES-17 terdiri dari tiga aspek, yaitu semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan penyerapan (*absorption*). Skala *work engagement* ini terdiri dari 17 aitem yang semuanya bersifat positif atau favorable. Skala ini bernilai 1 sampai 4 alternatif jawaban yang terdiri dari Skor 4 diberikan untuk kategori Sangat Sesuai (SS), skor 3 untuk kategori Sesuai (S), skor 2 untuk kategori Tidak Sesuai (TS), dan skor 1 diberikan untuk kategori Sangat Tidak Sesuai (STS).

Tabel 3.3 Blueprint Skala *Work Engagement* Sebelum Uji Coba

No	Aspek	Indikator	Aitem	Jumlah
1.	*Vigor*	Individu memiliki tingkat energi dan ketahanan yang tinggi dan individu tekun dalam menghadapi kesulitan.	1, 4, 8, 12, 15, 17	6
2.	*Dedication*	Individu memperoleh rasa kebermaknaan dari pekerjaan, perasaan antusias dan bangga terhadap pekerjaan, serta individu merasa terinspirasi dan tertantang oleh pekerjaan.	2, 5, 7, 10, 13	5
3.	*Absorption*	Individu bahagia dalam pekerjaan yang dilakukan dan individu memiliki kesulitan melepaskan diri dari pekerjaan.	3, 6, 9, 11, 14, 16	6
Total			**17**	**17**

F. Validitas dan Realibilitas

1. Validitas

Validitas merujuk pada kemampuan tes untuk mengukur variabel dengan akurasi. Analisis validitas digunakan untuk menilai kesesuaian instrumen. Suatu tes dianggap valid jika mampu mengukur variabel sesuai dengan tujuan penelitian. Uji validitas juga diterapkan untuk memastikan keakuratan data yang terungkap dan untuk mendapatkan gambaran yang tepat dari kumpulan data. Setelah data dianggap valid dan memenuhi syarat penelitian, proses pengumpulan data dapat dilakukan. Penelitian ini, dilakukan uji validitas konstruk yang mengevaluasi aspek penelitian yang digunakan dalam pengukuran. Validitas konstruk terkait dengan kemampuan alat ukur untuk mengukur konstruk penelitian. Uji validitas ini menggunakan SPSS versi 23.0. Tingkat validitas yang tinggi menunjukkan bahwa instrumen mampu mengukur dengan akurat apa yang seharusnya diukur (Azwar, 2015).

2. Hasil Uji Validitas

1. *Self Efficacy*

Sugiyono (2019) menjelaskan bahwa analisis faktor melibatkan korelasi skor setiap item dengan skor total. Ketika nilai korelasi yang dihitung (r-hitung) > nilai korelasi tabel (r-tabel), maka item pertanyaan dalam kuesioner dianggap valid. Sebaliknya, jika nilai r-hitung < r-tabel,

maka item pertanyaan tersebut dianggap tidak valid. Hasil uji validitas untuk skala *self efficacy* menunjukkan hal berikut :

Tabel 3.4 Validitas Skala *Self Efficacy*

Aitem	r-hitung	r-tabel	Validitas
1	.763	0,273	Valid
2	.669	0,273	Valid
3	.626	0,273	Valid
4	.727	0,273	Valid
5	.554	0,273	Valid
6	.759	0,273	Valid
7	.699	0,273	Valid
8	.791	0,273	Valid
9	.770	0,273	Valid
10	.826	0,273	Valid
11	.827	0,273	Valid
12	.798	0,273	Valid
13	.809	0,273	Valid
14	.594	0,273	Valid
15	.762	0,273	Valid

Aitem dalam skala *self efficacy* terdiri dari 15 aitem favorable. Hasil uji coba validitas dapat diketahui bahwa tidak terdapat aitem yang unvalid, artinya skala *self effycacy* dengan 15 aitem semuanya valid.

2. *Work Engagement*

Sugiyono (2019) menjelaskan bahwa analisis faktor melibatkan korelasi skor setiap item dengan skor total. Ketika nilai korelasi yang dihitung (r-hitung) > nilai korelasi tabel (r-tabel), maka item pertanyaan dalam kuesioner dianggap valid. Sebaliknya, jika nilai r-hitung < r-tabel, maka item pertanyaan tersebut dianggap tidak valid. Hasil uji validitas untuk skala *self efficacy* menunjukkan hal berikut :

Tabel 3.5 Validitas Skala *Work Engagement*

Aitem	r-hitung	r-tabel	Validitas
1	.881	0,273	Valid
2	.894	0,273	Valid
3	.788	0,273	Valid
4	.774	0,273	Valid
5	.752	0,273	Valid
6	.698	0,273	Valid
7	.858	0,273	Valid
8	.834	0,273	Valid
9	.791	0,273	Valid
10	.883	0,273	Valid
11	.700	0,273	Valid
12	.745	0,273	Valid
13	.814	0,273	Valid
14	.463	0,273	Valid
15	.832	0,273	Valid
16	.589	0,273	Valid
17	.796	0,273	Valid

Aitem dalam skala *work engagement* terdiri dari 17 aitem favorable. Hasil uji coba validitas dapat diketahui bahwa tidak terdapat aitem yang unvalid, artinya skala *work engagement* dengan 17 aitem semuanya valid.

3. Realibilitas

Istilah reliabilitas merujuk pada sejauh mana hasil pengukuran yang digunakan tetap konsisten, dapat dipercaya, dan bebas dari kesalahan pengukuran. Sugiyono (2019) menjelaskan bahwa instrumen yang memiliki reliabilitas adalah instrumen yang dapat digunakan berulang kali dalam mengukur objek yang sama dan menghasilkan data yang konsisten. Uji reliabilitas digunakan sebagai metode untuk mengukur kuesioner, yang

menjadi indikator dari variabel konstruk. Suatu variabel dapat dianggap reliabel atau dapat dipercaya jika tanggapan seseorang terhadap pernyataan tersebut tetap konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Reliabilitas Instrumen ini diuji menggunakan teknik *Cronbach's Alpha*. Menurut Ghozali (2018) nilai *Cronbach's Alpha* yang diterima adalah > 0,6. Semakin mendekati nilai *Cronbach's alpha* 1, maka reliabilitas konsistensi internal semakin tinggi.

4. Hasil Uji Realibilitas

Penelitian ini, diterapkan teknik Cronbach's Alpha dengan menggunakan SPSS 23.0. Koefisien reliabilitas dalam penelitian berkisar antara 0 hingga 1,00, dimana reliabilitas semakin tinggi ketika mendekati nilai 1,00. Berikut adalah rincian uji realiabilitas untuk skala *Self Efficacy* dan *Work Engagement* :

Tabel 3.6 Hasil Uji Reliabilitas

Klasifikasi	Skor	Keterangan
Self Efficacy	.929	Reliabel
Work Engagement	.952	Reliabel

Hasil uji pada skala self efficacy adalah 0,929, dan hasil uji pada skala *work engagement* adalah 0,952. Nilai-nilai ini mendekati angka 1, menunjukkan reliabilitas yang sangat tinggi dan dapat dikatakan reliabel karena mencapai nilai Cronbach Alpha > 0,6.

G. Metode Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah teknik analisis yang digunakan untuk menggambarkan dan merangkum data pada setiap variabel. Analisis ini bertujuan untuk mengetahui karakteristik data yang terkait dengan subjek yang diteliti. Analisis deskriptif, setiap variabel akan dianalisis secara terpisah untuk memperoleh gambaran yang lebih jelas tentang data yang dimiliki.

a. Mean

Mean diperoleh dengan cara menjumlahkan semua nilai dalam suatu data dan kemudian membaginya dengan jumlah individu yang terlibat dalam penelitian. Rumus untuk mencari mean adalah sebagai berikut:

$$\boldsymbol{m = \frac{\sum m}{n}}$$

Dimana m = Mean
$\sum m$ = Jumlah nilai dalam distribusi
n = Jumlah individu

b. Standar Deviasi

Standar deviasi adalah parameter statistik yang digunakan untuk mengukur sejauh mana data tersebar dari nilai rata-rata atau mean. Standar deviasi diperoleh dengan mengambil akar kuadrat dari jumlah

deviasi kuadrat yang kemudian dibagi oleh jumlah individu dalam sampel. Rumus standar deviasi dapat diungkapkan sebagai berikut :

$$\boldsymbol{SD = \frac{\sqrt{f}x^2}{N} - \left(\frac{\sum fx^2}{N}\right)}$$

Dimana *SD* = Standar Deviasi
X = Skor X
N = Jumlah individu

c. Mencari Kategorisasi

Pengelompokan individu ke dalam kelompok, kategorisasi dilakukan secara bertahap dan terpisah. Penggolongan dimulai dari kategori yang rendah, tinggi, dan sedang. Berikut adalah rumus yang digunakan dalam proses pengkategorian tersebut.

Tabel 3.7 Rumus Kategorisasi Data

Kategori	Rumusan
Rendah	X< (M-1SD)
Sedang	(M-1SD) ≤X≤ (M+1SD)
Tinggi	X> (M+1SD)

Keterangan :

X : Raw score skala
M : Mean
SD : Standar Deviasi

2. Tahap Uji Asumsi

a. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan analisis yang dilakukan untuk menentukan apakah setiap variabel memiliki distribusi data yang bersifat

normal atau tidak. Fokus uji normalitas ini adalah untuk mengevaluasi apakah distribusi data *work engagement* dan *self efficacy* mengikuti pola distribusi normal atau tidak. Penelitian ini, uji normalitas diterapkan menggunakan teknik Kolmogorov-Smirnov-Test (KS-T). Kriteria yang dijadikan acuan adalah apabila nilai p > 0,050, maka distribusi data dianggap normal. Sebaliknya, apabila nilai p < 0,050, dapat disimpulkan bahwa distribusi data tidak bersifat normal (Hadi, 2015).

b. Uji Linearitas

Uji linearitas dilaksanakan untuk mengevaluasi apakah hubungan antara variabel bebas *self efficacy* dan variabel terikat *work engagement* bersifat linear atau tidak. Kriteria yang terapkan dalam uji linearitas adalah jika nilai signifikansi p < 0,050, maka dianggap bahwa hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat berbentuk linear (Hadi, 2015).

3. Uji Hipotesis

Untuk menguji hipotesis dalam penelitian, diperlukan teknik analisis data yang melibatkan penggunaan Ms. Excel dan SPSS 23. Salah satu metode yang diterapkan adalah analisis regresi. Analisis regresi berguna dalam melakukan prediksi atau proyeksi variabel terikat berdasarkan variabel bebas. Analisis regresi linear bertumpu pada keterkaitan fungsional atau hubungan sebab-akibat antara variabel bebas dan variabel terikat. Uji linear sederhana digunakan untuk menilai signifikansi hubungan antara

variabel bebas dan variabel terikat. Selain itu, uji regresi linear diterapkan untuk menyelidiki keterkaitan antara variabel *self efficacy* dan *work engagement*.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Subjek Penelitian

1. SMAN 2 Kota Bima

SMAN 2 Kota Bima awalnya dikenal sebagai Sekolah Menengah Persiapan Pembangunan (SMPP). SMPP didirikan pada tahun 1975 berdasarkan surat keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor: 0283/0/1975 tanggal 27 Nopember 1975, dan resmi dibuka pada tanggal 14 Januari 1976. Pada tahun 1985 tepatnya tanggal 21 Oktober 1985, SMPP berganti nama menjadi Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri 2 Kota Bima melalui surat keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor: 0353/0/1985 tanggal 21 Oktober 1985.

Seiring dengan pemekaran wilayah Kabupaten Bima dan Pemerintah Kota Bima, sekolah ini sekarang dikenal sebagai SMA Negeri 2 Kota Bima. SMAN 2 Kota Bima terletak di jantung Kota Bima, tepatnya di jalan Garuda Bima, Kelurahan Lewirato, Kecamatan Mpunda Kota Bima.

2. Visi dan Misi SMAN 2 Kota Bima

a. Visi

Berdasarkan tujuan pendidikan menengah, potensi dan karakteristik sekolah, peserta didik, masyarakat dan daerah serta tuntutan masa yang

akan datang maka yang menjadi visi SMAN 2 Kota Bima adalah; "Mewujudkan generasi yang unggul dalam bidang Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (IPTEK), iman dan Taqwa (IMTAQ), terampil dan mandiri serta berkarakter".

b. Misi

Adapun misi SMAN 2 Kota Bima yaitu :

1. Membentuk karakter siswa berbudi pekerti luhur yang dilandasi iman dan taqwa
2. Menumbuh kembangkan budaya mutu setiap aspek kegiatan
3. Mengembangkan sekolah mutu dalam setiap aspek kegiatan
4. Mengembangkan budaya membaca dan menulis literasi
5. Mempertahankan dan meningkatkanb prestasi Olimpiade Sains nasional (OSN) dan olimpiade olahraga siswa nasional (O2SN).
6. Meningkatkan mutu kegiatan intrakurikuler dan ektrakurikuler melalui pembinaan yang terpola dan terukur
7. Membantu siswa mengembangkan potensi yang dimilikinya berdasarkan bakat, minat dan motivasi.
8. Menciptakan iklim/budaya kultur sekolah yang harmonis
9. Mengembangkan daya saing melalui program yang kreatif dan inovatif

B. Pelaksanaan Penelitian

1. Waktu dan Tempat

Penelitian ini dilakukan pada guru di SMA Negeri 2 Kota Bima, Nusa Tenggara Barat. Penyebaran kuisioner dimulai pada tanggal 11 Desember 2023 dan berakhir pada tanggal 16 Desember 2023. Peneliti mendistribusikan dua jenis kuesioner secara bersamaan, yaitu kuesioner skala *self-efficacy* yang terdiri dari 15 item, dan kuesioner skala *work engagement* yang terdiri dari 17 item. Kuesioner tersebut disebarkan melalui platform online menggunakan *Google Form*.

2. Jumlah Subjek Penelitian

Subjek dalam penelitian ini adalah semua Guru SMAN 2 Kota Bima, sejumlah 108 guru.

C. Hasil Penelitian

1. Tingkat Self Efficacy

a. Kategori *Self Efficacy*

Untuk mengetahui persentase tingkat *self efficacy*, peneliti menggunakan perhitungan digital melalui aplikasi SPSS 23. Penilaian dilakukan dengan mempertimbangkan nilai *Mean* (M) dan *Standar Deviasi* (SD). Berikut adalah data yang diperoleh menggunakan SPSS 23. :

Tabel 4.1 Dskripsi Statistik *Self Efficacy*

		Data Hipotetik				Data Empirik			
Variabel	**N**	**Min**	**Maks**	**M**	**SD**	**Min**	**Maks**	**M**	**SD**
Self Efficacy	108	15	60	37,5	7,5	34	60	50,63	6,568

Dari hasil tabel 4.1, didapatkan skala *self efficacy* dengan nilai *Mean* (M) empirik sebesar 50,63 dan Standar Deviasi (SD) empirik sebesar 6,568. Selanjutnya, skor X dikategorikan menjadi tiga kategori yakni : rendah, sedang, dan tinggi. Adapaun kategorisasi *self efficacy* adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2 Kategorisasi tingkat *Self Efficacy*

Nilai	**Kategori**	**Jumlah**	**Prosentase**
X< (M-1SD)	Rendah	15	13,9 %
(M-1SD) ≤X≤ (M+1SD)	Sedang	65	60,2 %
X> (M+1SD)	Tinggi	28	25,9 %
Jumlah		108	

Berdasarkan hasil kategorisasi pada tabel 4.2, maka dapat dikatakan bahwa mayoritas guru di SMAN 2 Kota Bima memiliki *self efficacy* pada tingkatan sedang dengan presentase sebesar 13,9 %. Presentase tertinggi kedua diduduki oleh *self efficacy* pada tingkatan tinggi dengan presentase sebesar 25,9 % dan presentase terendah diduduki oleh *self efficacy* pada tingkatan rendah yaitu sebesar 13,9 %.

b. Faktor Pembentuk *Self efficacy*

Setiap variabel, terdapat faktor utama yang mendasarkan pada aspek-aspek yang sudah ada.

1) Dimensi *Level* (kesulitan) : $\frac{1857}{5468} = 0{,}34$

2) Dimensi *Generality* (generalisasi) : $\frac{1787}{5468} = 0{,}32$

3) Dimensi *Strength* (kekuatan) : $\frac{1824}{5468} = 0{,}34$

Dari perhitungan di atas, dijelaskan dalam tabel berikut ini :

Tabel 4.3 Faktor Pembentuk Utama Variabel *self efficacy*

Aspek	Skor Total Aspek	Skor Total Variabel	Hasil
Dimensi *Level*	1857	5468	34%
Dimensi *Generality*	1787		32%
Dimensi *Strength*	1824		34%

Dari data yang tercantum dalam tabel 4.3, terlihat bahwa faktor utama yang membentuk *self efficacy* adalah dimensi *level* (kesulitan) dan *strength* (kekuatan), keduanya memiliki hasil yang sama sebesar 34%. Sementara itu, dimensi generalitas memperoleh skor terendah, yaitu sebesar 32%.

2. Tingkat *Work Engagement*

a. Kategori *Work Engagement*

Untuk mengetahui persentase tingkat *work engagement*, peneliti menggunakan perhitungan digital melalui aplikasi SPSS 23. Penilaian dilakukan dengan mempertimbangkan nilai *Mean* (M) dan *Standar*

Deviasi (SD). Berikut adalah data yang diperoleh menggunakan SPSS 23.0 :

Tabel 4.4 Deskripsi Statistik *Work Engagement*

		Data Hipotetik				Data Empirik			
Variabel	**N**	**Min**	**Maks**	**M**	**SD**	**Min**	**Maks**	**M**	**SD**
Work Engagement	108	17	68	42,5	8,5	45	68	59,30	6,846

Dari hasil pada tabel 4.4, didapatkan skala *work engagement* dengan nilai Mean (M) empirik sebesar 59,30 dan Standar Deviasi (SD) empirik sebesar 6,846. Selanjutnya, skor Y dikategorikan menjadi tiga kategori: rendah, sedang, dan tinggi. Adapun kategorisasi *work engagement* adalah sebagai berikut :

Tabel 4.5 Kategorisasi Tingkat *Work Engagement*

Nilai	**Kategori**	**Jumlah**	**Prosentase**
X< (M-1SD)	Rendah	1	0,9 %
(M-1SD) ≤X≤ (M+1SD)	Sedang	82	75,9 %
X> (M+1SD)	Tinggi	25	23,1 %
Jumlah		108	

Berdasarkan hasil kategorisasi pada tabel 4.5, maka dapat dikatakan bahwa mayoritas guru di SMAN 2 Kota Bima memiliki *work engagement* pada tingkatan sedang dengan presentase sebesar 75,9 %. Presentase tertinggi kedua diduduki oleh *work engagement* pada tingkatan tinggi dengan presentase sebesar 23,1 % dan presentase

terendah diduduki oleh *work engagement* pada tingkatan rendah yaitu sebesar 0,9 %.

b. Faktor Pembentuk *Work Engagement*

Setiap variabel, terdapat faktor utama yang mendasarkan pada aspek – aspek yang sudah ada.

1) *Vigor* (semangat) : $\frac{2253}{6464} = 0{,}35$

2) *Dedication* (dedikasi) : $\frac{1898}{6404} = 0{,}30$

3) *Absorption* (penyerapan) : $\frac{2253}{6404} = 0{,}35$

Dari perhitungan di atas, dijelaskan dalam tabel berikut ini :

Tabel 4.6 Faktor Pembentuk Utama Variabel *Work Engagement*

Aspek	Skor Total Aspek	Skor Total Variabel	Hasil
Vigor (semangat)	2253	6404	35 %
Dedication (dedikasi)	1898		30 %
Absorption (penyerapan)	2253		35 %

Berdasarkan pada tabel 4.6 yang diperoleh bahwa faktor utama pembentuk *work engagement* ialah aspek *vigor* (semangat) dan *absorption* (penyerapan) dengan hasil yang sama yaitu 35 %. Sedangkan aspek *dedication* (dedikasi) memperoleh skor terendah yakni sebesar 30 %. Dengan memperhatikan aspek dedikasi pada guru

di SMAN 2 Kota Bima, diharapkan dapat menciptakan lingkungan sekolah yang lebih produktif, positif, dan menginspirasi.

3. Hasil Uji Asumsi

Sebelum menganalisis dan menginterpretasi data, peneliti tentu melakukan pengujian asumsi. Penelitian ini, pengujian asumsi meliputi uji normalitas dan uji linearitas. Berikut adalah hasil dari kedua pengujian tersebut:

a. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan tujuan untuk memastikan bahwa data yang digunakan memiliki distribusi yang normal. Distribusi yang normal adalah syarat penting dalam statistik untuk menentukan apakah distribusi sampel tersebut normal atau tidak (Winarsunu T., 2015). Nilai yang memiliki distribusi normal akan menghasilkan model regresi yang baik. Salah satu metode yang digunakan adalah *Kolmogorov Smirnov Test* (KST) dengan melihat grafik distribusi data (Priyatno, 2012). Berikut adalah tabel hasil uji normalitas untuk skala *self efficacy* dan *work engagement*.

Tabel 4.7 Hasil Uji Normalitas

Variabel	KST	Sig/p	Keterangan	Kesimpulan
Self efficacy dan *work engagement*	0,710	0,695	Sig > 0,05	Normal

Dari hasil analisis tabel 4.7, uji normalitas dilakukan menggunakan Kolmogorov-Smirnov Test (KST) pada skala *self efficacy* dan *work engagement*, dengan hasil sebesar 0,710 dan tingkat signifikansi sebesar 0,695 (P > 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa data penelitian tersebut dapat dikatakan normal atau sesuai dengan standar.

b. Hasil Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengidentifikasi apakah terdapat hubungan linear yang signifikan antara dua variabel atau tidak. Penelitian ini, analisis linearitas dilaksanakan dengan menggunakan perangkat lunak SPSS 23.0. Jika nilai signifikansi > 0,05, dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara kedua variabel X dan Y. Berikut adalah hasil dari uji linearitas tersebut.:

Tabel 4.8 Hasil Uji Linearitas

ANOVA table

			Sum of squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Self efficacy work engagement	Between Groups	(Combined)	3851.125	23	167,440	12,090	,000
		Linearity	3483,915	1	3483,915	251,548	,000
		Deviation from linearity	367,210	22	16,691	1,205	,266
	Within groups		1163,393	84	13,850		
	Total		5014,519	107			

Hasil uji linearitas menunjukkan nilai *Deviation form linearity* Sig 0,266, yang > 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa terdapat

hubungan linear yang signifikan antara variabel *Self Efficacy* (X) dan variabel *Work Engagement* (Y).

4. Analisis Regresi Sederhana

Penelitian ini, dilakukan uji hipotesis melalui analisis regresi sederhana untuk mengetahui pengaruh *self efficacy* terhadap *work engagement* di SMAN 2 Kota Bima. Peneliti menerapkan analisis regresi sederhana untuk mendapatkan pemahaman mengenai dampak variabel bebas terhadap variabel terikat yang memiliki keterkaitan linier. Dengan menggunakan model regresi sederhana, peneliti dapat mengukur sejauh mana variabel X mempengaruhi variabel Y. Tujuan utama dari analisis ini adalah untuk menduga atau mengantisipasi nilai variabel terikat ketika nilai variabel bebas telah diketahui. Selain itu, analisis regresi sederhana juga membantu peneliti menentukan apakah hubungan antara variabel tersebut bersifat negatif atau positif.

Regresi linier sederhana, persamaan yang digunakan yaitu Y = a + bX. Untuk mendapatkan nilai koefisien regresi, dapat mengacu pada output yang terdapat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.9 Hasil Analisis Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	15.307	2.855		5.361	.000
Self Efficacy	.869	.056	.834	15.533	.000

a = adalah angka konstan. Nilai a dalam penelitian ini sebesar 15.307

b = adalah angka koefisien regresi. Nilai b dalam penelitian ini sebesar 0.869

Nilai Koefisien regresi bernilai positif (+), oleh karena itu dapat dikatakan bahwa *Self Efficacy* (X) berpengaruh positif terhadap *Work Engagement* (Y). Dengan demikian, persamaan regresi nya adalah Y = 15.465 + 0.873 X

Untuk menjadi landasan dalam pengambilan keputusan melalui analisis ini, dapat dipertimbangkan nilai signifikan dari output SPSS yang tercantum di bawah ini:

A. Apabila nilai signifikan < dari probabilitas 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh *self efficacy* terhadap *work engagement*.
B. Apabila nilai signifikan > dari probalitas 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh *self efficacy* terhadap *work engagement*.

Tabel 4.10 Hasil Uji Hipotesis

		Self Efficacy	***Work Engagement***
Self Efficacy	*Pearson Corelation*	1	,834**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	108	108
Work Engagement	*Parsion Correlation*	,834**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	

	N	108	108

Dari data yang tersedia pada tabel 4.10, output menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000, < dari probabilitas 0,05. Oleh karena itu, hipotesis Ha diterima, menandakan adanya pengaruh *self efficacy* terhadap *work engagement*.

Untuk mengevaluasi sejauh mana dampak *self efficacy* terhadap *work engagement*, peneliti merujuk pada nilai R square yang dapat ditemukan dalam tabel berikut:

Tabel 4.11 Hasil *r square*

	R	**R *Square***
Work Engagement * *Self Efficacy*	,834	,695

Berdasarkan data yang diberikan pada tabel 4.11, diketahui bahwa nilai R square adalah 0,695. Angka ini menunjukkan bahwa sekitar 70% dari *work engagement* dapat dijelaskan oleh variabel *self efficacy*, sedangkan 30% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

5. Uji Tambahan

1. Pengaruh Gender pada Variabel

a. *Work Engagement*

Tabel 4.12 Pengaruh Gender pada *Work Engagement*

Gender	N	Mean	Nilai Sig
Laki – Laki	48	58,9667	0,599
Perempuan	60	59,5833	

Berdasarkan tabel 4.12 menunjukan bahwa nilai sig. pengaruh gender pada variabel *work engagement* sebesar 0,599 > 0,05. Hal ini menandakan bahwasanya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara laki-laki dan perempuan dalam pengalaman *work engagement*. Selain itu nilai mean yang dimiliki memiliki sedikit perbedaan dimana laki laki menunjukan nilai 58,9 sedangkan perempuan pada nilai 59,5.

b. *Self Efficacy*

Tabel 4.13 Pengaruh Gender pada *Self Efficacy*

Gender	N	Mean	Nilai Sig
Laki – Laki	48	50,1000	0,560
Perempuan	60	51,0833	

Berdasarkan tabel 4.13 menunjukan bahwa nilai sig. pengaruh gender pada variabel *self efficacy* sebesar 0,560 > 0,05. Hal ini menandakan bahwasanya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara laki-laki dan perempuan dalam pengalaman *self efficacy*. Selain itu nilai mean yang dimiliki memiliki sedikit perbedaan dimana laki laki menunjukan nilai 50,1 sedangkan perempuan pada nilai 51,0.

2. Pengaruh Status Pekerjaan pada Variabel

a. *Work Engagement*

Tabel 4.14 Pengaruh Status Pekerjaan pada *Work Engagement*

Status	N	Mean	Nilai Sig
GTT	35	58,2571	0,581
PPPK	20	59,3208	
PNS	53	60,2000	

Berdasarkan tabel 4.14 menunjukan bahwa nilai sig. pengaruh gender pada variabel *work engagement* sebesar 0,581 > 0,05. Hal ini menandakan bahwasanya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kelompok status dalam pengalaman *work engagement*. Selain itu nilai mean yang dimiliki memiliki sedikit perbedaan dimana Status GTT menunjukan nilai 58,2 PPPK menunjukan nilai 59,3 dan PNS pada nilai 60,2.

b. *Self Efficacy*

Tabel 4.15 Pengaruh Status Pekerjaan pada *Self Efficacy*

Status	N	Mean	Nilai Sig
GTT	35	50,0943	0,645
PPPK	20	50,3714	
PNS	53	51,7000	

Berdasarkan tabel 4.14 menunjukan bahwa nilai sig. pengaruh gender pada variabel *self efficacy* sebesar 0,645 > 0,05. Hal ini menandakan bahwasanya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kelompok status dalam pengalaman *self efficacy*. Selain itu nilai mean yang dimiliki memiliki sedikit perbedaan dimana Status GTT menunjukan nilai 50,0 PPPK menunjukan nilai 50,3 dan PNS pada nilai 51,7.

D. Pembahasan

1. Tingkat *Self Efficacy* Guru SMAN 2 Kota Bima

Menurut Bandura dalam (Sholikhah, 2021), *self efficacy* adalah keyakinan individu terhadap kemampuannya sendiri dalam mengatasi tugas-tugas khusus, menghadapi tantangan, atau mencapai tujuan yang diinginkan yang di tandai oleh adanya *level* (kesulitan) yang mana seorang memiliki keyakinan mengenai kapasitasnya untuk menyelesaikan suatu tugas, yaitu keyakinan bahwa upaya yang dilakukannya akan berhasil, dan variasi situasi di mana individu merasa percaya diri terhadap kemampuannya *generalty* (generalisasi), serta *strength* (kekuatan) individu mempunyai keyakinan yang kuat dan ketekuan dalam usaha yang akan dicapai meskipun banyak rintangan.

Berdasarkan hasil kategorisasi data, dapat disimpulkan bahwa tingkat *self efficacy* pada Guru SMAN 2 Kota Bima dalam kategori sedang. Hal ini terbukti melalui kategorisasi data, dimana rata-rata Guru SMAN 2 Kota Bima memiliki tingkat *self efficacy* yang sedang, dengan 13,9 % atau 15 subjek masuk dalam kategori rendah, 60,2 % atau 65 subjek masuk dalam kategori sedang, dan 25,9 % atau 28 subjek masuk dalam kategori tinggi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar guru telah memiliki tingkat *self effycacy* yang memadai. Jika seorang guru memiliki *self efficacy* yang sedang/cukup, ia akan memiliki keyakinan yang kuat dalam kemampuannya untuk mencapai tujuan dan mengatasi hambatan. *Self*

efficacy juga dapat meningkatkan kemampuan guru dalam melakukan evaluasi diri terkait pelaksanaan pekerjaannya. Pernyataan dari Tanurezal dan Oloan (2020) mendukung hal ini, yang menjelaskan bahwa ketika seseorang memiliki *self efficacy* yang baik, mereka akan merasa percaya diri dan yakin bahwa mereka dapat mencapai kesuksesan serta menghadapi tantangan.

Keyakinan diri (*self efficacy*) adalah suatu keyakinan yang seharusnya dimiliki oleh guru untuk menciptakan suatu lingkungan kerja yang baik. Tingkat *self effycacy* pada Guru SMAN 2 Kota Bima berkaitan dengan 3 dimensi *self effycacy* yang dijelaskan oleh Bandura dalam (Sholikhah, 2021) yaitu *level* (kesulitan), *generality* (generalisasi), dan *strength* (kekuatan). Data dilapangan menunjukkan bahwa terdapat adanya tingkat *self effycacy* pada tingkat tinggi, rendah, dan sedang yang dimiliki oleh guru, perilaku *self effycacy* yang ditunjukkan Guru SMAN 2 Kota Bima ini disebabkan oleh keyakinan yang terdapat didalam diri individu serta lingkungan kerja yang mendukung mulai dari atasan maupun rekan kerja.

Aspek *self effycacy* yang pertama yaitu *level* (kesulitan), *level* (kesulitan) berkaitan dengan tingkat kesulitan tugas yang dapat dilakukan oleh individu. Ketika individu merasa mampu melakukannya, *self efficacy* dapat mencakup tugas-tugas yang bersifat mudah, sedang, atau bahkan sulit, sesuai dengan batasan kemampuan yang dirasakan untuk memenuhi tuntutan perilaku di setiap tingkatan. Aspek *level* juga mempengaruhi

pemilihan tingkah laku yang akan dicoba atau dihindari oleh individu. Individu akan mencoba tingkah laku yang mereka anggap mampu di lakukan dan menghindari tingkah laku yang di luar batas kemampuannya.

Hal ini diperkuat oleh pendapat Minarni (2020) yang menyatakan bahwa guru yang memiliki *level* (kesulitan) yang tinggi meyakini bahwa mereka dapat menyelsaikan tugas dengan baik. *Level* (kesulitan) pada Guru SMAN 2 Kota Bima mendapati angka tertinggi dibandingan dengan aspek *generality* yakni sebesar 34 %, hal ini menunjukkan bahwa Guru SMAN 2 Kota Bima memiliki *level* (kesulitan) yang tinggi, sangat mampu untuk menyelesaikan tugas tugas yang memiliki tingkat kesulitan yang tinggi serta mampu melakukan hal yang sulit dengan begitu baik dalam menyelesaikannya.

Aspek yang kedua yaitu *generality* (generalisasi), aspek *generality* mengacu pada sejauh mana individu dapat percaya pada potensinya dalam menyelesaikan berbagai kondisi tugas yang beragam Bandura dalam (Sholikhah, 2021). *Generality* (generalisasi) pada Guru SMAN 2 Kota Bima mendapati skor terendah yaitu sebesar 32 %, hal ini menunjukkan bahwasanya Guru SMAN 2 Kota Bima masih kurang bisa dalam menyelesaikan berbagai kondisi tugas yang beragam. Data lapangan menyatakan bahwa subjek merasa masih kurang yakin mampu menyelesaikan lebih dari satu pekerjaan secara bersamaan. Mereka juga masih kurang mampu mengatasi beban kerja yang banyak dengan hasil

yang baik. Selain itu, subjek kurang memiliki keyakinan terhadap kemampuan mereka dalam menangani pekerjaan yang banyak. Apabila tidak segera ditangani dengan tepat, dikhawatirkan dapat menimbulkan penurunan keyakinan, motivasi, dan fokus pada guru.

Apek yang terakhir yaitu *strength* (kekuatan), mengacu pada tingkat kekuatan atau kestabilan individu terhadap potensi atau kemampuannya, sebagaimana dikemukakan oleh Bandura dalam (Sholikhah, 2021). *Strength* (kekuatan) pada Guru SMAN 2 Kota Bima mendapati skor tertinggi juga yaitu sebesar 34 %, hal ini menunjukkan bahwasanya Guru SMAN 2 Kota Bima memiliki keyakinan diri yang tinggi terhadap potensinya, cenderung bekerja dengan konsentrasi dan serius, serta terlibat sepenuhnya dalam pekerjaan mereka.

2. Tingkat *Work Engagement* Guru SMAN 2 Kota Bima

Work engagement adalah suatu perasaan positif dan motivasi yang terkait dengan aspek psikologis, yang dapat diukur melalui semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan penghayatan (*absorption*) terhadap pekerjaan. Tingkat kesejahteraan atau kepuasan dalam pekerjaan dicirikan oleh tingginya energi dan keterlibatan yang kuat dengan pekerjaan individu (Schaufeli dan Bakker, 2004). *Work engagement* mencakup motivasi dan fokus pikiran yang positif, melibatkan *vigor*, *dedication*, dan *absorption* (Schaufeli dan Bakker, 2004).

Berdasarkan hasil uji analisis data yang telah dilakukan mengenai *work engagement* diketahu bahwasanya tingkat *work engagement* guru SMAN 2 Kota Bima tegolong sedang. Hal ini dapat di buktikan dengan hasil kategorisasi data bahwa guru SMAN 2 Kota Bima memiliki tingkat *work engagement* yang sedang, 0,9 % atau 1 subjek masuk dalam kategori rendah, 75,9 % atau 82 subjek masuk dalam kategori sedang, dan 23,1 % atau 25 subjek masuk dalam kategori tinggi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian besar guru telah mencapai tingkat *work engagement* yang sangat baik, yang berdampak positif pada pertumbuhan, produktivitas lingkungan kerja, dan kualitas guru. Faktor-faktor seperti *vigor*, *dedication*, dan *absorption* memainkan peran penting dalam meningkatkan *work engagement* guru. *Work engagement* pada Guru SMAN 2 Kota Bima berkaitan dengan aspek *work engagement* yang di jelaskan oleh Schaufeli dan Bakker (2004) yaitu *vigor, dedication,* dan *absorption*.

Vigor, sebagai aspek pertama, mencakup energi dan ketahanan mental selama bekerja, keberanian, dan ketekunan dalam menyelesaikan tugas. Guru yang memiliki semangat kerja tinggi cenderung menunjukkan performa yang unggul, bekerja dengan giat, dan merasakan kesenangan mendalam terhadap pekerjaan (Nitisemito dalam Afrina, 2020). Hal ini tercermin dalam penelitian, di mana guru SMAN 2 Kota Bima memiliki tingkat *vigor* yang tinggi, memberikan kontribusi sebesar 35% terhadap

work engagement, menunjukkan inisiatif, disiplin, dan keandalan yang tinggi.

Dedication, sebagai aspek kedua, menggambarkan rasa memiliki makna dan manfaat yang jelas dari pekerjaan, serta kebanggaan dan rasa tantangan. Individu dengan skor *dedication* yang tinggi cenderung mengidentifikasi pekerjaan sebagai pengalaman berharga, menginspirasi, dan menantang (Jung, 2019). *Dedication* pada Guru SMAN 2 Kota Bima memberikan sumbangsih angka sebesar 30 %, walaupun tingkat *dedication* mendapatkan skor terkecil dari aspek yang lainya bukan berarti guru tidak mmiliki *dedication* pada lingkungan perkerjaan. Konteks guru, *dedication* memungkinkan mereka untuk tetap mematuhi SOP, menyelesaikan tugas dengan benar, dan menjaga performa sesuai harapan sekolah untuk mencapai dan melebihi target yang telah ditetapkan.

Aspek terakhir adalah *absorption*, yang umumnya ditandai oleh guru yang merasa waktu berlalu dengan cepat saat bekerja, sangat terfokus, dan tekun dalam menyelesaikan tugas. Kontribusi tingkat *absorption* guru di SMAN 2 Kota Bima sebanding dengan aspek *vigor*, yakni sebesar 35%. Para guru ini menunjukkan tingkat konsentrasi penuh dalam pekerjaan, menikmati pekerjaan mereka dengan sangat, dan sulit untuk melepaskan diri dari tugas-tugas tersebut. Guru yang merasa senang dengan pekerjaannya memiliki potensi untuk mencapai kinerja yang memenuhi harapan sekolah. Tingkat *absorption* yang tinggi mencerminkan tingkat

kebahagiaan dan kepuasan seseorang dalam pekerjaannya, serta merasa terlibat sepenuhnya dalam tugas-tugas yang membuat waktu terasa berlalu dengan cepat (Schaufeli & Bakker, 2004).

3. Pengaruh *self efficacy* terhadap *work engagement* pada guru di SMAN 2 Kota Bima

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan uji regresi dengan bantuan SPSS 23.0, ditemukan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara *self efficacy* dan *work engagement* pada guru di SMAN 2 Kota Bima. Nilai R square sebesar 0,695 dan nilai signifikansi ($p = 0,00 < 0,05$) menunjukkan bahwa *self efficacy* memiliki kontribusi sebesar 70% terhadap *work engagement*, sedangkan 30% sisanya merupakan pengaruh dari faktor lain yang belum diteliti. 30 % sisanya bisa dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Oleh karena itu, dapat diartikan bahwa tingkat *self efficacy* yang tinggi atau rendah memiliki peran yang signifikan dalam pembentukan *work engagement* pada guru.

Kepercayaan pada kemampuan diri (*self efficacy*) memainkan peran penting dalam konteks lingkungan sekolah bagi para guru. Hal ini penting dikarenakan bahwa menurut Afdaliza (2015) *self efficacy* mencerminkan keyakinan individu dalam kemampuannya untuk menyelesaikan tugas yang diberikan oleh lingkungan kerja. Keberadaan *self efficacy* pada guru memiliki dampak pada keyakinan mereka dalam mencapai tujuan,

mengatasi hambatan, dan meningkatkan kemampuan mereka untuk mengevaluasi diri dalam menjalankan tugas. Pernyataan ini sejalan dengan penjelasan yang diberikan oleh Tanurezal & Tumanggor (2020) yang menyatakan bahwa individu dengan *self efficacy* yang tinggi cenderung merasa percaya diri dan yakin dalam meraih kesuksesan serta menghadapi berbagai tantangan.

Rugiyanto (2018) juga mendukung hal ini dengan menyebutkan bahwa guru yang memiliki tingkat *self efficacy* yang tinggi merasa yakin dan mampu untuk mengeksekusi tugas dengan baik, menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jadwal, mencapai tujuan yang telah ditetapkan, mendorong diri sendiri, mengatasi berbagai tantangan, serta menunjukkan sikap dan perilaku yang positif, tekun, dan memiliki dedikasi yang tinggi. Para guru ini juga menunjukkan inisiatif, memiliki perasaan peduli dan tanggung jawab, serta merasa terikat dengan pekerjaan mereka. Penelitian lain juga yang di lakukan oleh Kuok et al., (2022) menyatakan bahwasanya terdapat pengaruh antara *self efficacy* terhadap *work engagement* pada guru.

Penelitian ini mengeksplorasi pengaruh gender terhadap tingkat *work engagement*, dengan menemukan bahwa tidak ada perbedaan signifikan dalam *work engagement* antara laki-laki dan perempuan (sig = 0,599 >). Meskipun demikian, analisis menunjukkan perbedaan kecil dalam nilai rata-rata *work engagement*, dengan laki-laki memiliki nilai mean sebesar 58,9 dan perempuan 59,5. Temuan ini sejalan dengan penelitian terdahulu

yang telah menyoroti kompleksitas gender dalam konteks keterlibatan kerja. Sebagai contoh, penelitian sebelumnya oleh Kahn (1990) menemukan bahwa faktor-faktor sosial dan budaya dapat mempengaruhi pengalaman individu terhadap pekerjaan, termasuk perbedaan gender dalam persepsi terhadap tugas dan lingkungan kerja, meskipun tidak selalu tercermin dalam perbedaan statistik yang signifikan.

Penelitian ini melakukan uji tambahan juga dengan melihat perbedaan kelompok jenis kelamin pada *self efficacy*, menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan signifikan dalam *self efficacy* antara laki-laki dan perempuan (sig = 0,560). Meskipun demikian, terdapat perbedaan kecil dalam nilai rata-rata *self efficacy*, di mana laki-laki memiliki nilai mean sebesar 50,1 sedangkan perempuan memiliki nilai mean sebesar 51,0. Hasil ini sejalan dengan temuan penelitian terdahulu, seperti yang dilakukan oleh Bandura (1997), yang menunjukkan bahwa gender dapat memengaruhi persepsi individu terhadap kemampuan diri, walaupun perbedaan tersebut mungkin tidak selalu mencapai tingkat signifikansi statistik.

Penelitian ini mengeksplorasi pengaruh kelompok status terhadap tingkat *self efficacy*, dengan menemukan bahwa tidak ada perbedaan signifikan dalam *self efficacy* antara kelompok status GTT, PPPK, dan PNS (sig = 0,645). Meskipun demikian, terdapat perbedaan kecil dalam nilai rata-rata *self efficacy* antara ketiga kelompok, dengan status PNS memiliki nilai mean tertinggi sebesar 51,7, diikuti oleh status PPPK dengan nilai

mean sebesar 50,3, dan status GTT dengan nilai mean terendah sebesar 50,0. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Oosthuizen dan Lambert (2018), yang menemukan bahwa faktor-faktor seperti status pekerjaan atau posisi dalam organisasi dapat memengaruhi persepsi individu terhadap kemampuan diri. Namun, perbedaan tersebut tidak selalu mencapai tingkat signifikansi statistik, menunjukkan kompleksitas dalam dinamika status pekerjaan terhadap *self efficacy*.

Penelitian ini memperoleh nilai signifikansi (sig) sebesar 0,581 dalam mengevaluasi pengaruh kelompok status terhadap tingkat *work engagement*. Hasil menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan signifikan dalam work engagement antara kelompok status GTT, PPPK, dan PNS. Meskipun demikian, terdapat variasi kecil dalam nilai rata-rata *work engagement* antara ketiga kelompok, dengan status PNS memiliki nilai mean tertinggi sebesar 60,2, diikuti oleh status PPPK dengan nilai mean sebesar 59,3, dan status GTT dengan nilai mean terendah sebesar 58,2. Hasil ini mencerminkan kompleksitas dalam pengaruh status pekerjaan terhadap keterlibatan kerja dan mendukung temuan sebelumnya oleh Fazzahra (2018) yang mengamati perbedaan dalam *work engagement* di antara guru SD dengan status PNS, honor, dan GTT.

Penelitian ini, pengaruh yang telah diteliti dianalisis melalui pengujian berdasarkan beberapa dimensi atau aspek yang relevan. Pengujian dilakukan dengan mempertimbangkan setiap aspek yang dianggap penting

untuk menentukan sejauh mana pengaruh *self efficacy* terhadap *work engagement* guru. Aspek *self efficacy* yang memberikan kontribusi paling tinggi terhadap *work engagement* guru adalah dimensi *level* (kesulitan) dan dimensi *strength* (kekuatan), dengan persentase kontribusi yang sama sebesar 34 %.

Penelitian ini, dijelaskan bahwa menurut Bandura dalam (Sholikhah, 2021), aspek *level* berkaitan dengan tingkat kesulitan tugas yang dapat dilakukan oleh individu. Ketika seseorang merasa mampu melakukannya, *self efficacy* individu dapat mencakup tugas-tugas yang mudah, sedang, atau bahkan sulit, sesuai dengan batasan kemampuan yang mereka rasakan untuk memenuhi tuntutan perilaku pada setiap tingkat. Aspek *level* juga mempengaruhi pemilihan tingkah laku yang akan dicoba atau dihindari oleh individu. Individu akan mencoba tingkah laku yang mereka anggap mampu dilakukan dan menghindari tingkah laku yang di luar batas kemampuan mereka.

Menurut Ardi, Astuti, dan Sulistyo (2011), individu dengan tingkat *level* yang tinggi cenderung memilih tugas yang sesuai dengan potensi atau kemampuan yang dimiliki, baik itu tugas yang mudah dan sederhana maupun tugas yang rumit dan membutuhkan kompetensi tinggi. Bakker dan Leiter (2010) mengatakan bahwa tingkat *level* yang lebih tinggi juga berhubungan dengan tingkat *work engagement* yang lebih tinggi pada individu tersebut.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa subjek berhasil menyelesaikan pekerjaan yang menurut nya sulit dengan hasil yang baik, dengan skor tertinggi mencapai 34 %. Mereka merasa yakin dapat menyelesaikan tugas tepat waktu tanpa bantuan orang lain. Selain itu, saat mengajar murid yang sulit diatur, subjek dapat tetap tenang. Ketika diberikan tugas yang rumit, subjek merasa percaya diri dapat menyelesaikannya tanpa bantuan rekan. Mereka juga yakin dapat menyelesaikan evaluasi pembelajaran tepat waktu. Semua faktor ini memberikan subjek kemudahan untuk mengumpulkan energi selama bekerja dan berusaha mempertahankan semangat dalam menyelesaikan tugas.

Aspek berikutnya yang memberikan kontribusi efektif terendah sebesar 32 % adalah aspek generalisasi (*generality*). Aspek generalisasi mengacu pada sejauh mana individu dapat percaya pada potensinya dalam menyelesaikan berbagai kondisi tugas yang beragam Bandura dalam (Sholikhah, 2021). Ketertarikan individu terhadap pekerjaannya dapat mendorong mereka untuk memberikan kemampuan penuh, selalu berusaha untuk menyesuaikan diri dengan tugas mereka, dan meyakinkan diri bahwa tugas tersebut dapat diselesaikan dengan baik. Hal ini juga akan membuat individu merasa terikat dengan pekerjaannya Hakanen et al. (2006).

Data lapangan menyatakan bahwa subjek kurang merasa yakin mampu menyelesaikan lebih dari satu pekerjaan secara bersamaan. Mereka juga kurang mampu mengatasi beban kerja yang banyak dengan hasil yang baik.

Selain itu, subjek kurang memiliki keyakinan terhadap kemampuan mereka dalam menangani pekerjaan yang banyak. Ketika ada pekerjaan baru yang muncul sebelum pekerjaan sebelumnya selesai, subjek tidak yakin dapat menyelesaikan pekerjaan baru. Subjek juga kurang yakin dapat menyelesaikan beberapa pekerjaan dengan hasil yang sesuai dengan harapan sekolah.

Aspek terakhir adalah kekuatan (*strength*), yang mengacu pada tingkat kekuatan atau kestabilan individu terhadap potensi atau kemampuannya Bandura dalam (Sholikhah, 2021). Ketika seseorang memiliki keyakinan diri terhadap potensinya, mereka cenderung bekerja dengan konsentrasi dan serius, serta terlibat sepenuhnya dalam pekerjaan mereka. Hal ini menyebabkan individu merasa sulit untuk memisahkan diri dari pekerjaan atau merasa terikat dengan pekerjaan mereka Schaufeli & Bakker (2004).

Aspek kekuatan (*strength*) memberikan kontribusi efektif yang tinggi juga sebesar 34 %, yang didukung oleh data lapangan bahwa subjek merasa yakin dapat bekerja dengan kemampuan yang dimiliki dengan baik. Mereka juga bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan pekerjaan dan yakin dapat menyelesaikannya dengan maksimal. Selain itu, subjek merasa yakin mampu menyelesaikan setiap tugas yang diberikan oleh kepala sekolah dengan hasil yang baik, bahkan jika tugas tersebut belum pernah dilakukan sebelumnya. Ini membuat subjek merasa bahwa waktu bekerja berlalu

dengan cepat dan mereka menikmati pekerjaan yang harus diselesaikan di tempat kerja.

Temuan dari penelitian ini memberikan dukungan kepada hasil penelitian yang dilakukan oleh Firnanda & Wijayati (2021) yang menunjukkan adanya korelasi positif dan signifikan antara *self efficacy* dan keterikatan kerja. Oleh karena itu, *self efficacy* dianggap sebagai faktor yang sangat penting bagi para guru, karena *self efficacy* mencerminkan keyakinan mereka terhadap kemampuan untuk mencapai tujuan, mengatasi hambatan, serta melakukan penilaian diri terkait kemampuan dalam menjalankan tugas pekerjaan. Tanurezal & Tumanggor (2020) mengatakan guru yang memiliki *self efficacy* yang baik cenderung memiliki performa yang baik dalam menghadapi kesulitan dalam tugas, merespons situasi yang beragam dengan efektif, bersikap tekun dan gigih dalam menghadapi tantangan, dan menjadi solusi bagi para guru dalam menjalankan pekerjaan mereka.

Muliana & Rahmi (2019) dalam penelitiannya mendaptkan hasil yang singnifikan bahwasanya terdapat pengaruh positif *self efficacy* terhadap keterikatan kerja, sehingga dapat disimpulkan bahwa tinggi atau rendahnya tingkat *self efficacy* yang dimiliki oleh individu akan menjadi faktor penentu dalam mencapai keberhasilan dalam menjalankan tugas dan pekerjaan.Hal ini juga mendukung penelitian yang dilakukan Asikin & Burhan (2021) dengan subjek 167 guru dari Sekolah Menengah Kejuruan

Negeri di Kota Depok, diketahui bahwa *self efficacy* memiliki pengaruh langsung dan signifikan yang positif terhadap keterikatan kerja pada guru.

Pada penelitian yang di lakukan oleh Sofiah & Kurniawan (2019) yang berjudul "Hubungan *Self Fffficacy* Dengan *Employee Work Engagemnt* Pada Karyawan," mengatakan bahwa tingkat *self efficacy* yang yang tinggi memiliki dampak positif terhadap *work engagement* yang positif. Lebih lanjut, penelitian ini sejalan dengan temuan studi lain yang dilakukan oleh Hayuningtyas & Helmi (2016) pada dosen di Fakultas X Universitas Y, yang menunjukan bahwa *self efficacy* mempengaruhi tingkat *work engagement*.

Penelitian lain yang mendukung adalah kajian oleh Citrayani et al., (2022) dalam penelitiannya, mereka meneliti karakteristik pekerjaan dan *self efficacy* terhadap keterikatan kerja pegawai Kecamatan Samarinda Ilir. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan dan *self efficacy* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement* pegawai. Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat karakteristik pekerjaan dan *self efficacy*, semakin tinggi pula tingkat *work engagement* pegawai terhadap pekerjaannya. Dwiningsih (2018) pada penelitian yang dilakukan terhadap pegawai negeri sipil di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kapuas Hulu, ditemukan bahwa terdapat korelasi positif yang signifikan antara *self efficacy* dengan *work engagement*.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Dari analisis dan pembahasan penelitian sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa :

1. Tingkat *work engagement* guru di SMAN 2 Kota Bima dikelompokkan ke dalam tiga tingkat : rendah, sedang, dan tinggi. Didapatkan bahwasanya tingkat *work engagement* terdapat pada kategori sedang yaitu 75,9 % yang artinya bahwasanya guru sudah memiliki keadaan mental yang cukup positif yang terkait dengan pekerjaan, ditandai oleh semangat yang cukup dan usaha yang kuat, baik secara fisik maupun mental.
2. Tingkat *self efficacy* guru di SMAN 2 Kota Bima dapat dikelompokkan ke dalam tingkat : rendah, sedang, dan tinggi. Didapatkan bahwasanya tingkat *self efficacy* terdapat pada kategori sedang yaitu 60,2 % yang artinya bahwasanya guru memiliki keyakinan yang cukup terhadap pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan pengalaman yang ia miliki, sehingga guru cukup yakin dalam pengambilan keputusan selama menyelesaikan tugas dan tanggung jawab.
3. Hasil analisis data dengan uji regresi linear menggunakan SPSS 23.0 menunjukkan bahwa *self efficacy* memiliki pengaruh signifikan terhadap *work engagement* pada guru SMAN 2 Kota Bima dengan tingkat

signifikansi 0,00 (p<0,05). Pengaruh *self efficacy* ini mencapai 69%, menunjukkan bahwa semakin tinggi *self efficacy*, semakin tinggi *work engagement* guru, dan sebaliknya, semakin rendah *self efficacy*, semakin rendah *work engagement*.

B. SARAN

1. Bagi Subjek Penelitian

   Guru di SMAN 2 Kota Bima perlu memahami pentingnya meningkatkan dan mempertahankan *work engagement*. Hal ini dapat dicapai dengan menunjukkan performa optimal dalam pekerjaan sehari-hari, memberikan respon efektif dalam berbagai situasi kerja, dan menunjukkan ketekunan dalam menghadapi tantangan. Fokus pada peningkatan tingkat *self efficacy* dalam menjalankan tugas-tugas sehari-hari dapat membantu dalam mencapai hal ini.

2. Bagi Instansi

   Penelitian ini menyoroti pengaruh signifikan *self efficacy* terhadap tingkat *work engagement* guru. Didapatkan bahwa guru memiliki kekuatan energi dan mental yang kuat selama melakukan pekerjaan dan guru juga memiliki fokus penuh dan kepuasan saat menjalankan tugas serta guru yakin dapat mengatasi pekerjaan yang sulit. Kepada instansi untuk terus mendorong dan memelihara tingkat keterlibatan yang tinggi ini dengan

memberikan dukungan yang tepat, pengakuan atas prestasi, serta pelatihan dan pengembangan yang sesuai.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini, *self efficacy* berkontribusi sebesar 69% terhadap *work engagement* guru di SMAN 2 Kota Bima. Namun, terdapat 31% faktor lain yang dapat mempengaruhi *work engagement*, seperti *Organizational-based self esteem, Optimism, social support, autonomy,* dan variabel lainnya yang telah ditinjau dalam *evidence based*. Oleh karena itu, untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk mempertimbangkan faktor-faktor ini guna menentukan tingkat kontribusi antar variabel dalam memengaruhi *work engagement* guru. Selain itu, penting juga untuk memperhatikan waktu penelitian agar tidak bertepatan dengan periode sibuk, seperti ujian sekolah, guna tidak mengganggu waktu sibuk para guru.

DAFTAR PUSTAKA

Abdullah bin Muhammad Alu Syaikh. (2016). Tafsir Ibnu Katsir Jilid 3. Jakarta: Pustaka Imam Asy-Syafi'i.

Abun, D., Natividad, E. B., Nicolas, M. T., Magallanes, T., & Mansueto, J. M. (2021). *Meneliti pengaruh efikasi diri guru terhadap kepuasan kerja*. *10*(8).

Afdaliza. (2015). Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Keterikatan Kerja Dengan Persepsi Pemenuhan Kontrak Psikologis Sebagai Moderator. *Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Sosial*, *4*(1), 1–14.

Afrina, I. (2020) Pengaruh Motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Cv. Lancar Jaya Desa Karsa Jaya Belitang Jaya Oku Timur. *Jurnal Aktual STIE Trisna Negara*, 18(2), 68-77.

Aisyah, A., & Chisol, R. (2020). Rasa Syukur Kaitannya Dengan Kesejahteraan Psikologis Pada Guru Honorer Sekolah Dasar. *Proyeksi*, *13*(2), 109. https://doi.org/10.30659/jp.13.2.109-122

Ajilin Tawan, Mohamad Nizam Nazarudin, Zakiah Noordin, Mohd Malik Tu, & Norlijah Watinin. (2020). Hubungan Motivasi, Kecerdasan Emosi Dan Efikasi Dengan Kepuasan Kerja Guru Di Sekolah Rendah. *International Research Journal of Education and Sciences (IRJES)*, *4*(Special Issue 1), 1–12. http://mojc.um.edu.my/

Ardi, V. T. P., Astuti, E. S., & Sulistyo, M. C. W. (2017). PENGARUH SELF EFFICACY TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT DAN KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Regional V Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol*, *52*(1), 163–178.

Asikin, I., & Burhan, B. (2021). The Influence of Self-Efficacy and Job Satisfaction on Employee Engagement Teachers of State Vocational High Schools in Depok.

Jurnal Ad'ministrare, *8*(2), 369. https://doi.org/10.26858/ja.v8i1.24905

Azwar, S. (2015). Penyusunan Skala Psikologi (ed 2). Yogyakarta: Pustaka Belajar.

Azwar, S. (2018). Penyusunan Skala Psikologi. Yogyakarta, Indonesia: Pustaka Pelajar.

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, *22*(3), 309–328. https://doi.org/10.1108/02683940710733115

Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). Work engagement : a handbook of essential theory and research. New York: Psychology Press.

Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Taris, T. W. (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work and Stress*, *22*(3), 187–200. https://doi.org/10.1080/02678370802393649

Bandura, A. 1997. *Self Efficacy – The Exercise of Control*. New York: W.H. Freeman & Company

Citrayani, F., Hidayati, T., & Zainurossalamia, S. (2022). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Efikasi Diri Terhadap Keterikatan Kerja dan Implikasinya Terhadap Kepuasan Kerja. *Syntax Literate ; Jurnal Ilmiah Indonesia*, *7*(1), 225. https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v7i1.6046

Darmaningtyas.(2015). Pendidikan yang memiskinkan (edisirevisi). Yogyakarta: Intrans Publishing.

Deviyanti, A. D., & Sasono, A. D. (2015). Pengaruh sumber daya pekerjaan (job resources) dengan keterikatan kerja (work engagement) sebagai mediator terhadap perilaku proaktif (studi pada karyawan pt rga international indonesia). *E-Journal Ilmu Manajemen MAGISTRA*, *1*(1), 16–30.

https://jurnal.narotama.ac.id/index.php/magistra/article/view/22

fathih 2021 Teacher Individual Self-efficacy and Collective Efficacy as Predictors of Teacher Work Engagement The Case of Iranian English Teachers.pdf. (n.d.).

Firnanda, D. Y., & Wijayati, D. T. (2021). Pengaruh Perceived Organizational Support, Self Efficacy dan Lingkungan Kerja terhadap Employee Engagement Karyawan PT. Pesona Arnos Beton. *Jurnal Ilmu Manajemen*, *9*(3), 1076–1091. https://doi.org/10.26740/jim.v9n3.p1076-1091

Fitriasari, B., & Ummah, R. (2020). *Self-Efficacy in Terms of Work Engagement and Affective Commitment Among Teachers*. *395*(Acpch 2019), 74–76. https://doi.org/10.2991/assehr.k.200120.016

Ghufron, M. Nur dan Risnawita, Rini. (2014). Teori Teori Psikologi. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.

Hakanen, J. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology*, *43*(6), 495–513. https://doi.org/10.1016/j.jsp.2005.11.001

Hartawati, D., & Mariyanti, S. (2014). Hubungan Antara Self-Efficacy Dengan Burnout Pada Pengajar Taman Kanak-Kanak Sekolah. *Di Jakarta Jurnal Psikologi*, *12*, 54.

Hasanah, Nazilatul (2016) Konsep Self-Efficacy dalam Al-Qur'an : Studi Penafsiran Ayat-Ayat Self-Efficacy dalam Tafsir Al-Qur'an. Undergraduate thesis, UIN Sunan Ampel Surabaya.

Hawabi, A. I. (2023). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Employee Engagement pada Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten X. *Tabsyir: Jurnal Dakwah Dan Sosial Humaniora*, *4*(4), 117–125.

Hayuningtyas, D. R. I., & Helmi, A. F. (2016). Peran Kepemimpinan Otentik terhadap Work Engagement Dosen dengan Efikasi Diri sebagai Mediator. *Peran Kepemimpinan Otentik Terhadap Work Engagement Dosen Dengan Efikasi Diri Sebagai Mediator*, *1*(3), 167–179. https://doi.org/10.22146/gamajop.8814

Ika Sandra, K. (2013). Manajemen Waktu, Efikasi-Diri Dan Prokrastinasi. *Persona:Jurnal Psikologi Indonesia*, *2*(3), 217–222. https://doi.org/10.30996/persona.v2i3.140

Imawati, R. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Work Engagement Terhadap Kinerja Karyawan. *JURNAL Al-AZHAR INDONESIA SERI HUMANIORA*, *1*(1), 37. https://doi.org/10.36722/sh.v1i1.22

Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. Academy of Management Journal, 33(4), 692-724.

Kartika, Cahyadi, K., & Widjaja, D. C. (2018). Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Di Hotel Maxone Dharmahusada Surabaya. *Program Manajemen Perhotelan*, *Program Studi Manajemen*, *Universitas Kristen Petra PENGARUH SELF-EFFICACY TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN DI HOTEL MAXONE DHARMAHUSADA, SURABAYA*, 16.

Kesumaningsari, N. P. A., & Simarmata, N. (2014). Konflik Kerja-Keluarga Dengan Kepuasan Kerja Yang Dimoderasi Komitmen Organisasi Pada Karyawan Bali. *Jurnal Psikologi Udayana*, 105–118.

Kuok, A. C. H., Teixeira, V., Forlin, C., Monteiro, E., & Correia, A. (2022). The Effect of Self-Efficacy and Role Understanding on Teachers' Emotional Exhaustion and Work Engagement in Inclusive Education in Macao (SAR). *International Journal of Disability, Development and Education*, *69*(5), 1736–1754. https://doi.org/10.1080/1034912X.2020.1808949

Liu, J., Cho, S., & Putra, E. D. (2017). The moderating effect of self-efficacy and gender on work engagement for restaurant employees in the United States. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, *29*(1), 624–642. https://doi.org/10.1108/IJCHM-10-2015-0539

Manuntung, Alfeus. (2018). Terapi Perilaku Kognitif Pada Pasien Hipertensi. Malang: Wineka Media.

Muliana, & Rahmi, A. (2019). Pengaruh Self Efficacy Dan Kepuasan Kerja Terhadap Employee Engagement (Keterikatan Kerja) Pada Guru Smk Negeri Di Aceh Timur. *Jurnal Studi Pemikiran, Riset Dan Pengembangan Pendidikan Islam*, *7*(2), 195–208.

Mumu, A. (2018) Hubungan Antara Self Efficacy dengan Work Engagement pada Karyawan CV. Purnama Putra Sehati Yogyakarta. Skripsi. Yogyakarta: Universitas Mercu Buana Yogyakarta

Nauta, A., Van Vianen, A., Van der Heijden, B., Van Dam, K., & Willemsen, M. (2018). Job crafting and its impact on work engagement and job satisfaction in early career teachers. Journal of Occupational and Organizational Psychology, 91(4), 979-1000.

Ni'mah Suseno, M. (2009). *Pengaruh Pelatihan Komunikasi Interpersonal Terhadap Efikasi Diri Sebagai Pelatih pada Mahasiswa The Effect of Interpersonal Communication Training in Improving Self Efficacy as a Trainer Among College Students*. *1*(1), 93–106.

Nugroho, D. A. S., Mujiasih, E., & Prihatsanti, U. (2013). Hubungan Antara Psychological Capital Dengan Work Engagement Pada Karyawan Pt. Bank Mega Regional Area Semarang. *Jurnal Psikologi Undip*, *12*(2), 192–202. https://ejournal.undip.ac.id/index.php/psikologi/article/view/8838

Oosthuizen, R. M., & Lambert, A. D. (2018). The relationship between job status, self-efficacy, and engagement among South African academics. South African Journal of Human Resource Management, 16(1)

Pangesti, S. W., & Riasnugrahani, M. (2022). Hubungan Makna Panggilan dan Keterikatan Kerja pada Guru. *Jurnal Sains Psikologi*, *11*(1), 62. https://doi.org/10.17977/um023v11i12022p62-70

Pertiwi, G. N. (2015). Pengaruh Self Efficacy Terhadap Hasil Belajar Pada Siswa Kelas V Sekolah Dasar Daerah Binaan IV Kecamatan Cilacap Selatan Kabupaten Cilacap. Skripsi. Semarang: Universitas Negeri Semarang

Priyatno. D. (2012) Cara Kilat Belajar Analisis Dara dengan SPSS.20. Yogyakarta: CV. Andi OFFSET Prosiding PESAT. Vol 6.

Pri, R., & Zamralita. (2017). Gambaran Work Engagement pada Karyawan di PT Eg (Manufacturing Industry). Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni, 1(2), 295-303.

Putri, P. E. V., & Wibawa, I. M. A. (2018). Pengaruh Self-Efficacy Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Bagian Perlengkapan Sekretariat Kabupaten Klungkung. *E-Jurnal Manajemen Unud*, *5*(11), 7339–7365. file:///C:/Users/user/Downloads/21253-1-48846-2-10-20161202.pdf

Putu, P. E. P., & Gusti, G. A. M. (2015). Pengaruh Self-Efficacy dan Motivasi Kerja pada Kepuasan Kerja Karyawan Happy Bali Tour & Travel Denpasar. *Jurnal Manajemen Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, *9*(1), 15–25.

Rakhim, A. (2020). Factors that cause work engagement in the millennial performance in bumn. *Proceedings of The ICECRS*, *8*, 1–8. https://icecrs.umsida.ac.id/index.php/icecrs/article/view/422%0Ahttps://icecrs.umsida.ac.id/index.php/icecrs/article/view/422/297

Rugiyanto, R. (2018). Pengaruh Self Efficacy Dan Kepuasan Kerja Terhadap Employee Engagement (Keterikatan Kerja) Pada Guru Smk Negeri Kota Administrasi Jakarta Utara. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, *9*(2), 111–120. https://doi.org/10.21009/jmp.v9i2.10799

Rusydiati. (2017). Kepuasan Kerja Guru Terhadap Prestasi Kerja Guru Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Madrasah. *Jurnal Ilmiah Bidang Pendidikan*, *11*(1), 45–54.

Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, *25*(3), 293–315. https://doi.org/10.1002/job.248

Sholikhah, Anisa Lutfi Atus (2021) Hubungan antara Self Efficacy dengan Keterikatan Kerja Pada Guru Honorer Di Yogyakarta. Skripsi thesis, Universitas Mercu Buana Yogyakarta.

Siddiqi, M. A. (2015). Work Engagement and Job Crafting of Service Employees Influencing Customer Outcomes. *Vikalpa*, *40*(3), 277–292. https://doi.org/10.1177/0256090915598584

Sofiah, D., & Kurniawan, G. (2019). Hubungan self-efficacy dengan employee work engagement pada karyawan. *Fenomena*, *28*(1), 54–61. https://doi.org/10.30996/fn.v28i1.2641

Siregar, Syofian. 2013. Metode Penelitian Kuantitatif. Jakarta: PT Fajar Interpratama Mandiri.

Sugiono. (2015). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D, Bandung : CV Alfabeta

Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Bisnis. Penerbit Alfabeta.

Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D (Sutopo (Ed.); edisi kedu). Alfabeta

Supriyadi. (2016). *the Effects of Self Efficacy and Interpersonal Relationship on Job Satisfaction of Garda Depan Pt. Aseli Dagadu Djokdja*. *607*(2), 154–164.

. S., & Pristiwiana, O. (2020). The Effect of Work Environment on Work Engagement with Self Efficacy As Moderator Variable at Hotel Pelangi Malang Employees. *KnE Social Sciences*, *2020*, 364–378. https://doi.org/10.18502/kss.v4i9.7337

Tanurezal, N., & Tumanggor, R. O. (2020). Hubungan Efikasi Diri Dengan Keterikatan Kerja Pada Guru Kelas Di Sekolah Inklusi Di Jakarta. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni*, *4*(2), 393. https://doi.org/10.24912/jmishumsen.v4i2.8635.2020

Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2013). The impact of job crafting on job demands, job resources, and well-being. *Journal of Occupational Health Psychology*, *18*(2), 230–240. https://doi.org/10.1037/a0032141

Wahyuni, M. (2017). Pengaruh Makna Kerja Dan Occupational Self Efficacy Terhadap Work Engagement Pada Dosen Tetap. *Jurnal Psikologi*, *10*(1), 39–47.

Winarsunu, T. (2015) Statistik Dalam Penelitian Psikologi Pendidikan. Malang: UMM Press

Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2007). The role of personal resources in the job demands-resources model. *International Journal of Stress Management*, *14*(2), 121–141. https://doi.org/10.1037/1072-5245.14.2.121

Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2009). Reciprocal relationships between job resources, personal resources, and work engagement. *Journal of Vocational Behavior*, *74*(3), 235–244.

https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.11.003

LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Izin Penelitian

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS PSIKOLOGI
Jalan Gajayana 50 Malang, 65144, Telepon: 0341-558916, Website: fpsi.uin-malang.ac.id

No. : 3172-/FPsi.1/PP.009/12/2023 08 Desember 2023
Perihal : **IZIN PENELITIAN SKRIPSI**

Kepada Yth.
Kepala SMA Negeri 2 Kota Bima Nusa Tenggara Barat
Jl. Garuda, Raba, Lewirato, Kec. Mpunda, Kab. Bima, Nusa Tenggara Barat. 84111
di
Bima

Dengan hormat,
Dalam rangka pengembangan keilmuan bagi mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, maka dengan ini kami mohon kepada Bapak/Ibu memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian skripsi kepada:

Nama / NIM	: DEWI LAILI AMALYA / 200401110207
Tempat Penelitian	: SMA Negeri 2 Kota Bima Nusa Tenggara Barat
Judul Skripsi	: Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Keterikatan Kerja Pada Guru di SMA Negeri 2 Kota Bima
Dosen Pembimbing	: 1. Muhammad Arif Furqon, M.Psi., Psikolog 2. Agus Iqbal Hawabi, M.Psi., Psikolog
Tanggal Penelitian	: 18-12-2023 s.d 21-12-2023
Model Kegiatan	: Online

Demikian permohonan ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami sampaikan terimakasih.

a.n. Dekan
Wakil Dekan Bidang Akademik,

Tembusan:
1. Dekan;
2. Para Wakil Dekan;
3. Ketua Jurusan;
4. Arsip.

Lampiran 2 Surat Pernyataan Penelitian

PEMERINTAH PROVINSI NUSA TENGGARA BARAT
DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
SMA NEGERI 2 KOTA BIMA
Jalan Garuda Raba Bima Telp. (0374) 43251, Fax. (0374) 43251
Website:http://www.sma2kabi.sch.id,Email:sma2kotabima@yahoo com

SURAT KETERANGAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN
Nomor : 295a/420/RT/A/E/2023

Sehubungan dengan surat dari Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, Nomor. 3172/FPsi.I/PP.009/12/2023. Hal Izin Mengadakan Penelitian tertanggal 18 Desember 2023. Maka Kepala SMAN 2 Kota Bima dengan ini menerangkan nama mahasiswa di bawah ini :

Nama	: **Dewi Laili Amalya**
NIM	: 2004011100207
Jurusan	: Psikologi
Fakultas	: Psikologi
Jenjang	: S1

Benar telah melakukan Penelitian di SMAN 2 Kota Bima pada tanggal 18 Desember s/d 21 Desember 2023 guna melengkapi data pada penyusunan Skripsi yang berjudul penelitian : **"Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Keterikatan Kerja pada Guru DI SMAN 2 Kota Bima ".** Tahun Pelajaran 2023/2024.

Demikian surat keterangan ini di buat untuk dipergunakan segaimana mestinya.

[illegible] 22 Desember 2023
[illegible]geri 2 Kota Bima

[illegible]M, S.Pd M. M. Inov
[illegible]b
[illegible] 198811 1 001

Lampiran 3 Skala Penelitian

a. Skala *Self Efficacy*

No	Pernyataan	Pilihan			
		STS	TS	S	SS
1	Saya memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas-tugas mengajar yang menantang dengan hasil yang memuaskan untuk siswa.				
2	Saya yakin dapat mengoptimalkan semua keterampilan pengajaran yang saya miliki secara efektif.				
3	Apabila saya diberi tugas yang kompleks, saya yakin mampu menyelesaikannya sendiri tanpa membutuhkan bantuan orang lain.				
4	Saya sangat serius dalam menyelesaikan tugas saya.				
5	Saya memiliki keyakinan terhadap kapasitas saya untuk menemani banyak pekerjaan sekaligus.				
6	Berdasarkan kemampuan yang saya miliki saya percaya mampu menyelesaikan tugas yang diberikan oleh kepala sekolah.				
7	Saya dapat tetap tenang dan efektif saat mengajar siswa yang sulit diatur.				
8	Dengan keyakinan penuh, saya mampu mengelola beberapa tugas pengajaran secara bersamaan tanpa mengorbankan kualitas pengajaran.				
9	Kemampuan yang saya miliki membantu saya menangani tugas meskipun itu hal baru bagi saya.				
10	Saya yakin mampu menyelesaikan setiap tugas pengajaran tepat waktu.				
11	Saya yakin mampu menuntaskan setiap tugas pengajaran dengan hasil yang optimal.				
12	Berdasarkan kemampuan yang saya miliki, saya percaya bisa menyelesaikan beberapa tugas dengan hasil yang memenuhi harapan dari kepala sekolah.				
13	Saya dapat menangani banyak pekerjaan dengan hasil yang memuaskan, baik dari segi pemahaman siswa maupun perkembangan mereka dalam pembelajaran.				

14	Saya percaya dapat menangani tugas pengajaran baru meskipun tugas yang sebelumnya belum selesai.				
15	Saya memiliki potensi untuk melakukan evaluasi pembelajaran sesuai dengan jadwal yang ditentukan.				

b. Skala *Work Engagement*

No	Pernyataan	Pilihan			
		SS	S	TS	STS
1	Saya memberikan energi penuh saat berada di lingkungan kerja.				
2	Saya menjalankan pekerjaan saya dengan makna dan tujuan yang jelas.				
3	Saya menjalankan pekerjaan saya dengan makna dan tujuan yang jelas.				
4	Saya bersemangat dalam bekerja.				
5	Saya melibatkan diri dengan antusias dalam menjalankan tugas.				
6	Saat bekerja semua masalah pribadi saya seakan hilang/ terlupakan.				
7	Tugas yang saya lakukan memberikan inspirasi kepada saya.				
8	Ketika pagi tiba, saya merasa bersemangat untuk segera pergi bekerja.				
9	Saya menikmati setiap momen yang penuh dengan kekhususan atau fokus tinggi saat bekerja.				
10	Saya selalu mengarahkan seluruh kemampuan yang saya miliki dalam menyelesaikan pekerjaan.				
11	Saya menikmati pekerjaan saya.				
12	Saya dapat mempertahankan fokus dalam waktu yang lama saat bekerja.				
13	Bagi saya, pekerjaan saya merupakan suatu tantangan yang saya nikmati.				
14	Ketika terlibat dalam pekerjaan, saya mudah terbawa suasana di pekerjaan.				
15	Semangat kerja membuat tugas saya mudah untuk diselesaikan.				

16	Saya sulit untuk melepaskan diri dari pekerjaan karena keterikatan saya.				
17	Di lingkungan kerja saya, saya mampu bertahan bahkan ketika menghadapi kesulitan.				

Lampiran 4 Uji Validitas

a. Validitas *Self Efficacy*

Correlations

		X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6	X.7	X.8	X.9	X.10	X.11	X.12	X.13	X.14	X.15	Total_X
X.1	Pearson Correlation	1	.729**	.376**	.556**	.331*	.506**	.561**	.507**	.520**	.754**	.659**	.635**	.559**	.338*	.563**	.763**
	Sig. (2-tailed)		.000	.006	.000	.017	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.014	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X.2	Pearson Correlation	.729**	1	.262	.655**	.340*	.457**	.324*	.443**	.488**	.521**	.522**	.593**	.513**	.278*	.488**	.669**
	Sig. (2-tailed)	.000		.061	.000	.014	.001	.019	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.046	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X.3	Pearson Correlation	.376**	.262	1	.340*	.484**	.337*	.276*	.547**	.482**	.485**	.449**	.279*	.393**	.405**	.372**	.626**
	Sig. (2-tailed)	.006	.061		.014	.000	.014	.047	.000	.000	.000	.001	.045	.004	.003	.007	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X.4	Pearson Correlation	.556**	.655**	.340*	1	.256	.709**	.458**	.581**	.465**	.677**	.538**	.692**	.543**	.224	.563**	.727**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.014		.067	.000	.001	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.111	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52

X.5	Pearson Correlation	.331*	.340*	.484**	.256	1	.270	.178	.342*	.350*	.271	.387**	.228	.391**	.657**	.121	.554**
	Sig. (2-tailed)	.017	.014	.000	.067		.052	.207	.013	.011	.052	.005	.105	.004	.000	.394	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X.6	Pearson Correlation	.506**	.457**	.337*	.709**	.270	1	.670**	.574**	.567**	.665**	.591**	.709**	.646**	.262	.557**	.759**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.014	.000	.052		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.060	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X.7	Pearson Correlation	.561**	.324*	.276*	.458**	.178	.670**	1	.481**	.549**	.596**	.635**	.661**	.582**	.233	.611**	.699**
	Sig. (2-tailed)	.000	.019	.047	.001	.207	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.097	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X.8	Pearson Correlation	.507**	.443**	.547**	.581**	.342*	.574**	.481**	1	.627**	.646**	.623**	.643**	.573**	.423**	.661**	.791**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.013	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.002	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X.9	Pearson Correlation	.520**	.488**	.482**	.465**	.350*	.567**	.549**	.627**	1	.593**	.579**	.621**	.682**	.361**	.620**	.770**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.011	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.009	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X.10	Pearson Correlation	.754**	.521**	.485**	.677**	.271	.665**	.596**	.646**	.593**	1	.700**	.681**	.586**	.391**	.669**	.826**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.052	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.004	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52

X.11	Pearson Correlation	.659**	.522**	.449**	.538**	.387**	.591**	.635**	.623**	.579**	.700**	1	.661**	.683**	.409**	.718**	.827**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.005	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.003	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X.12	Pearson Correlation	.635**	.593**	.279*	.692**	.228	.709**	.661**	.643**	.621**	.681**	.661**	1	.696**	.280*	.637**	.798**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.045	.000	.105	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.044	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X.13	Pearson Correlation	.559**	.513**	.393**	.543**	.391**	.646**	.582**	.573**	.682**	.586**	.683**	.696**	1	.469**	.607**	.809**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.004	.000	.004	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X.14	Pearson Correlation	.338*	.278*	.405**	.224	.657**	.262	.233	.423**	.361**	.391**	.409**	.280*	.469**	1	.365**	.594**
	Sig. (2-tailed)	.014	.046	.003	.111	.000	.060	.097	.002	.009	.004	.003	.044	.000		.008	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X.15	Pearson Correlation	.563**	.488**	.372**	.563**	.121	.557**	.611**	.661**	.620**	.669**	.718**	.637**	.607**	.365**	1	.762**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.007	.000	.394	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.008		.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Total_X	Pearson Correlation	.763**	.669**	.626**	.727**	.554**	.759**	.699**	.791**	.770**	.826**	.827**	.798**	.809**	.594**	.762**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52

b. Validitas *Work Engagement*

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Y.13	Y.14	Y.15	Y.16	Y.17	Total_Y
Y.1	Pearson Correlation	1	.882**	.769**	.597**	.637**	.521**	.842**	.763**	.734**	.783**	.514**	.607**	.734**	.309*	.763**	.451**	.707**	.881**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.026	.000	.001	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Y.2	Pearson Correlation	.882**	1	.732**	.651**	.683**	.552**	.802**	.733**	.698**	.820**	.574**	.625**	.777**	.369**	.799**	.409**	.660**	.894**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.007	.000	.003	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Y.3	Pearson Correlation	.769**	.732**	1	.653**	.625**	.536**	.691**	.591**	.653**	.715**	.563**	.510**	.576**	.244	.616**	.358**	.587**	.788**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.081	.000	.009	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Y.4	Pearson Correlation	.597**	.651**	.653**	1	.775**	.556**	.517**	.569**	.602**	.704**	.713**	.543**	.602**	.263	.625**	.367**	.504**	.774**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.060	.000	.007	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Y.5	Pearson Correlation	.637**	.683**	.625**	.775**	1	.576**	.637**	.651**	.582**	.592**	.753**	.584**	.505**	.120	.573**	.239	.503**	.752**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.396	.000	.089	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Y.6	Pearson Correlation	.521**	.552**	.536**	.556**	.576**	1	.596**	.477**	.434**	.554**	.411**	.431**	.434**	.458**	.509**	.415**	.593**	.698**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.001	.000	.002	.001	.001	.001	.000	.002	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Y.7	Pearson Correlation	.842**	.802**	.691**	.517**	.637**	.596**	1	.763**	.656**	.710**	.514**	.542**	.734**	.309*	.763**	.451**	.781**	.858**

	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.026	.000	.001	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Y.8	Pearson Correlation	.763**	.733**	.591**	.569**	.651**	.477**	.763**	1	.702**	.709**	.617**	.637**	.702**	.325*	.704**	.404**	.629**	.834**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.019	.000	.003	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Y.9	Pearson Correlation	.734**	.698**	.653**	.602**	.582**	.434**	.656**	.702**	1	.755**	.589**	.624**	.615**	.239	.663**	.342*	.564**	.791**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.088	.000	.013	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Y.10	Pearson Correlation	.783**	.820**	.715**	.704**	.592**	.554**	.710**	.709**	.755**	1	.555**	.685**	.755**	.385**	.709**	.420**	.726**	.883**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.005	.000	.002	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Y.11	Pearson Correlation	.514**	.574**	.563**	.713**	.753**	.411**	.514**	.617**	.589**	.555**	1	.588**	.589**	.090	.467**	.333*	.456**	.700**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.523	.000	.016	.001	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Y.12	Pearson Correlation	.607**	.625**	.510**	.543**	.584**	.431**	.542**	.637**	.624**	.685**	.588**	1	.560**	.214	.578**	.360**	.654**	.745**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.127	.000	.009	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Y.13	Pearson Correlation	.734**	.777**	.576**	.602**	.505**	.434**	.734**	.702**	.615**	.755**	.589**	.560**	1	.343*	.663**	.461**	.637**	.814**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.013	.000	.001	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Y.14	Pearson Correlation	.309*	.369**	.244	.263	.120	.458**	.309*	.325*	.239	.385**	.090	.214	.343*	1	.324*	.432**	.223	.463**
	Sig. (2-tailed)	.026	.007	.081	.060	.396	.001	.026	.019	.088	.005	.523	.127	.013		.019	.001	.112	.001
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
	Pearson Correlation	.763**	.799**	.616**	.625**	.573**	.509**	.763**	.704**	.663**	.709**	.467**	.578**	.663**	.324*	1	.489**	.687**	.832**

Y.15	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.019		.000	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Y.16	Pearson Correlation	.451**	.409**	.358**	.367**	.239	.415**	.451**	.404**	.342*	.420**	.333*	.360**	.461**	.432**	.489**	1	.518**	.589**
	Sig. (2-tailed)	.001	.003	.009	.007	.089	.002	.001	.003	.013	.002	.016	.009	.001	.001	.000		.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Y.17	Pearson Correlation	.707**	.660**	.587**	.504**	.503**	.593**	.781**	.629**	.564**	.726**	.456**	.654**	.637**	.223	.687**	.518**	1	.796**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.112	.000	.000		.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Total_Y	Pearson Correlation	.881**	.894**	.788**	.774**	.752**	.698**	.858**	.834**	.791**	.883**	.700**	.745**	.814**	.463**	.832**	.589**	.796**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52

Lampiran 5 Uji Reliabilitas

a. Reliabilitas *Self Efficacy*

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.929	15

b. Reliabilitas *Work Engagement*

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.952	17

Lampiran 6 Kategorisasi Data

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
self efficacy	108	34	60	50.63	6.568
work engagement	108	45	68	59.30	6.846
Valid N (listwise)	108				

Self Efficacy

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sedang	19	17.6	17.6	17.6
	Tinggi	89	82.4	82.4	100.0
	Total	108	100.0	100.0	

Work Engagement

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sedang	11	10.2	10.2	10.2
	Tinggi	97	89.8	89.8	100.0
	Total	108	100.0	100.0	

Lampiran 7 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		108
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.78215651
Most Extreme Differences	Absolute	.068
	Positive	.047
	Negative	-.068
Kolmogorov-Smirnov Z		.710
Asymp. Sig. (2-tailed)		.695

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Lampiran 8 Hasil Uji Linieritas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Work engagement* self efficacy	Between Groups	(Combined)	3851.125	23	167.440	12.090	.000
		Linearity	3483.915	1	3483.915	251.548	.000
		Deviation from Linearity	367.210	22	16.691	1.205	.266
	Within Groups		1163.393	84	13.850		
	Total		5014.519	107			

Lampiran 9 Hasil Uji Analisis Regresi Sederhana

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.834[a]	.695	.692	3.800

a. Predictors: (Constant), Self Efficacy

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3483.915	1	3483.915	241.274	.000[b]
	Residual	1530.604	106	14.440		
	Total	5014.519	107			

a. Dependent Variable: Work Engagement

b. Predictors: (Constant), Self Efficacy

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.307	2.855		5.361	.000
	Self Efficacy	.869	.056	.834	15.533	.000

a. Dependent Variable: Work Engagement

Correlations

		Self Efficacy	Work Engagement
Self Efficacy	Pearson Correlation	1	.834**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	108	108
Work Engagement	Pearson Correlation	.834**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	108	108

Lampiran 10 hasil uji tambahan

a. Jenis Kelamin Self Effiicacy

Group Statistics

	jenis kelamin	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
hasil	Laki laki	48	50.1000	6.88329	.88863
	Perempuan	60	51.0833	6.13616	.88568

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
									95% Confidence Interval of the Difference	
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
hasil	Equal variances assumed	.341	.560	-.774	106	.441	-.98333	1.27083	-3.50287	1.53620
	Equal variances not assumed			-.784	104.719	.435	-.98333	1.25463	-3.47110	1.50444

b. Jenis Kelamin Work Engagement

Group Statistics

	jenis kelamin	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
hasil	perempuan	60	58.9667	6.60500	.85270
	laki laki	48	59.5833	7.12154	1.02791

Independent Samples Test

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
								95% Confidence Interval of the Difference	
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper

hasil	Equal variances assumed	.278	.599	-.466	106	.642	-.61667	1.32434	-3.24229	2.00896
	Equal variances not assumed			-.462	97.255	.645	-.61667	1.33555	-3.26727	2.03394

c. Kelompok Status Self Efficacy

Descriptives

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
PPPK	20	50.3714	6.03951	1.02086	48.2968	52.4461	35.00	60.00
PNS	53	51.7000	6.44082	1.44021	48.6856	54.7144	34.00	60.00
GTT	35	50.0943	6.94280	.95367	48.1807	52.0080	39.00	60.00
Total	108	50.4815	6.53743	.62906	49.2344	51.7285	34.00	60.00

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	38.063	2	19.032	.441	.645
Within Groups	4534.900	105	43.190		
Total	4572.963	107			

d. Kelompok Status Work Engagement

Descriptives

hasil

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
GTT	35	58.2571	6.87854	1.16269	55.8943	60.6200	48.00	68.00
PNS	53	60.2000	7.57141	1.69302	56.6565	63.7435	45.00	68.00
PPPK	20	59.3208	6.58604	.90466	57.5054	61.1361	47.00	68.00

Total	108	59.1389	6.83922	.65810	57.8343	60.4435	45.00	68.00

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	51.484	2	25.742	.546	.581
Within Groups	4953.433	105	47.176		
Total	5004.917	107			

Lampiran 10 Data Penelitian

a. Skala *Self Efficacy*

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4
2	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	4	3	4	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
6	3	3	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
7	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3
8	3	4	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
9	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
11	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4
12	3	3	2	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	2	3
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
14	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3
15	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	4
16	3	3	2	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
17	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2
18	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
19	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
21	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
22	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
23	3	3	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	3	2	4
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
25	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
28	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
29	3	4	2	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	2	3
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
31	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3
32	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3
33	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3
34	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4
35	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
37	3	3	1	3	1	3	4	2	3	3	3	3	3	2	3
38	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3

39	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4
40	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4
41	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
42	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
46	3	4	1	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
48	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	2	3
49	4	4	1	4	1	4	4	3	3	4	4	4	3	1	4
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
51	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3
52	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
53	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
54	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
55	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4
56	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
57	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
58	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
59	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
60	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4
61	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4
62	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3
63	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4
64	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	2	4
65	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
66	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3
67	3	2	1	3	1	3	1	1	3	2	3	3	3	2	3
68	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
69	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4
70	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3
71	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
72	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
73	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
74	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4
75	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
76	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4
77	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
78	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4
79	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	3	4
80	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	3	4
81	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4
82	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3

83	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
84	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
85	4	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3
86	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4
87	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3
88	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3
89	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
90	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
91	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4
92	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3
93	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4
94	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
95	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
96	4	3	3	4	3	4	3	4	3	2	3	4	3	3	3
97	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4
98	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
99	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
100	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3
101	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3
102	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
103	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4
104	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4
105	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4
106	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4
107	4	4	3	4	3	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3
108	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4

b. Skala Work Engagement

No	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**	**13**	**14**	**15**	**16**	**17**
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3
2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2
3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3
5	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3
6	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
7	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
8	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
12	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	2	3	3	3
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3

14	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
15	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3
17	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3
18	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
21	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4
22	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4
24	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4
29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	2	3	3	3
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
32	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
33	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3
34	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4
35	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
37	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
38	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
40	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4
41	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
46	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3
47	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4
48	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3
49	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	1	4	1	4
50	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
51	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
53	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
54	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
55	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
56	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
57	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
58	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3

59	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
60	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3
61	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
62	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4
63	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
64	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3
65	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
66	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3
67	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	1	4	3	3	2	2
68	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
69	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3
70	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3
71	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
72	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
73	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
74	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4
75	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
76	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3
77	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
78	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3
79	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4
80	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4
81	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3
82	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4
83	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4
84	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
85	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
86	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3
87	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4
88	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3
89	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
90	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3
91	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3
92	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4
93	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4
94	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3
95	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4
96	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4
97	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3
98	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
99	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
100	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3
101	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4
102	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
103	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4

104	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3
105	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
106	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
107	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4
108	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4